



**Ministère de l'emploi,
du travail
et de la cohésion sociale**

Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Etudes et des Statistiques

Direction de la Recherche,
des Etudes, de l'Evaluation
et des Statistiques

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



«LE DESCARTES 1»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166, NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉLÉPHONE : (1) 45 92 68 00
TÉLÉCOPIE : (1) 49 31 02 44
<http://www.ces-recherche.fr>



**Ministère
de la Fonction Publique**



Direction Générale de
l'Administration et de la
Fonction Publique

Enquête Changements Organisationnels et Informatisation 2005-2006

La présentation du volet « salariés » de l'enquête

<http://www.enquetecoi.net>

Sommaire

Partie I : les fiches de présentation	p.	3
Fiche 1 : demande d'obligation et sa motivation	p.	4
Fiche 2 : avis d'opportunité du CNIS	p.	7
Fiche 3 : fiche de présentation	p.	9
Fiche 4 : objectifs détaillés et type de résultats	p.	13
Fiche 5 : unité enquêtée et champ de l'enquête	p.	18
Fiche 6 : description du plan de sondage	p.	19
Fiche 7 : calendrier	p.	21
Fiche 8 : les différents comités et groupes de suivi du dispositif	p.	22
Fiche 9 : bilan de la consultation élargie et des tests	p.	25
Partie II : les annexes	p.	32
Annexe 1 : bibliographie de l'enquête de 1997	p.	33
Annexe 2 : expérimentation dans la Fonction Publique de l'Etat	p.	39
Annexe 2 bis : utilisation des fichiers de paie comme base de sondage	p.	42
Annexe 3 : évolution et comparabilité par rapport à l'enquête de 1997	p.	46
Annexe 4 : appariement avec d'autres sources disponibles	p.	48
Annexe 5 : description des plans de sondage	p.	53
Annexe 6 : calendrier détaillé	p.	69
Annexe 7 : modèle de lettre-avis du test CAPI	p.	70
Annexe 8 : les questionnaires « salariés »	p.	71

Partie I

Les fiches de présentation

1. Demande d'obligation et sa motivation

Le dispositif d'enquêtes couplées entreprises / salariés sur les changements organisationnels et l'informatisation (enquête C.O.I.) décrit l'organisation interne, l'informatisation et le travail dans les entreprises, en associant deux points de vue complémentaires : celui des directions d'entreprise et celui des salariés.

Sur le secteur marchand, l'enquête C.O.I. est conjointement produite par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE). La convention de collaboration n°2005 00247 entre l'INSEE, la DARES et le CEE précise les termes de ce partenariat de co-production :

- Le volet « entreprises » s'intitule « enquête sur les changements organisationnels et les technologies de l'information et de la communication » (COI-TIC), il résulte de la fusion du volet « entreprises » de l'enquête COI et de l'enquête TIC aux normes européennes. Le CEE est maître d'ouvrage de la dimension COI du volet « entreprises » ; l'INSEE est maître d'ouvrage de la partie TIC du volet « entreprises ».
- Le volet « salariés » s'intitule « enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation auprès des salariés » et la DARES en est maître d'ouvrage.
- L'INSEE est maître d'œuvre de l'ensemble du dispositif.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), La Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), en vue d'une extension de l'échantillon à la Fonction Publique d'Etat d'une part, aux établissements hospitaliers d'autres part, sont partenaires du dispositif C.O.I. A ce titre, ils co-financent le volet « salariés ». Ils effectueront dans un second temps une enquête auprès des établissements correspondants.

Le présent dossier porte sur le seul volet « salariés », le volet « entreprises / secteur marchand », examiné au cours d'une précédente réunion du comité du label, a bénéficié du label d'intérêt général avec mention obligatoire.

L'enquête est réalisée par l'INSEE pour le compte de l'ensemble des partenaires. Des conventions lient les différents partenaires à l'INSEE quant à la réalisation de l'enquête.

Les services partenaires demandent pour le volet « salariés » de l'enquête C.O.I.

LE LABEL D'INTERET GENERAL ET DE QUALITE STATISTIQUE

ASSORTI

D'UNE MENTION OBLIGATOIRE

1.1 Continuité de l'enquête réalisée en 1997

L'édition 2005-2006 de l'enquête C.O.I. prolonge l'enquête de 1997 qui avait obtenu un label d'intérêt général et de qualité statistique. Les nombreux travaux réalisés à partir de cette source et la richesse des résultats obtenus (voir annexe 1) témoignent à la fois de la qualité de l'enquête de 1997 et de son intérêt en termes de production de connaissances pour l'administration et la recherche mais aussi pour le public intervenant dans le débat social. La diffusion importante de l'information concernant la réédition de la source en 2005-2006, la concertation réalisée autour de

son élaboration et l'extension du champ élargissent encore le public potentiellement intéressé par ses résultats (voir fiche 9).

1.2 Les demandes européennes

Le volet "entreprises" de l'enquête servira de support à la réponse française attendue dans le cadre du règlement européen n°808/2004 et de son règlement d'application n°1099/2005 pour l'année courante. Le volet "salariés" de l'enquête contribuera également à cette réponse. Ces règlements prévoient que les Etats membres de l'Union européenne réalisent, sur l'année de constat 2005 (ou sur une date de constat janvier 2006), une observation relative à l'usage des TIC et au commerce électronique dans les entreprises, dans la plupart des secteurs d'activité marchande non agricole.

1.3 Le risque de non-réponse et la perte d'information

En 1997, le label d'enquête obligatoire avait été obtenu pour le volet « entreprises » mais, compte tenu de son caractère novateur et son champ partiel, il n'avait pas été demandé pour le volet « salariés ». En 2006, nous demandons le label d'enquête obligatoire pour les deux volets. Il a été accordé au volet « entreprises » lors du premier passage devant le comité du Label en octobre 2005. En effet, l'enquête concerne d'une part un échantillon de 17 000 entreprises et d'autre part un échantillon de 23 000 salariés issu d'une partie des entreprises répondantes au premier volet, complété de deux échantillons spécifiques pour la Fonction Publique d'Etat et le secteur hospitalier.

La mise en forme de l'information issue de cette enquête, hiérarchisée à deux niveaux, nécessite la recherche de la qualité statistique à toutes les étapes du processus de production de l'enquête. La fiche 6 qui décrit l'enchaînement des étapes de constitution des échantillons souligne les étapes à risques : le taux de non-réponse au volet « entreprises » de l'enquête (qui devrait être limité à 25% dans la mesure où l'enquête est obligatoire), l'optimisation de l'appariement avec les fichiers des DADS, le taux de non-réponse au volet « salariés » de l'enquête (estimé à 20% dans le cas d'une enquête obligatoire).

La non-réponse « salariés » peut affecter négativement la représentativité des données « salariés », mais elle réduit aussi les opportunités de décrire l'entreprise à partir des observations des salariés. De faibles taux de réponse, qui seraient générés par le caractère non obligatoire de l'enquête, entraîneraient une double perte d'information : perte de l'information du salarié non répondant dans sa contribution à la description du champ « salariés » mais perte aussi de cette information dans sa contribution à la description du champ « entreprises ». Notons que les biais que pourraient entraîner la non réponse ne pourront être correctement corrigés par les opérations de redressement, dans la mesure où la non-réponse peut être fortement corrélée avec l'objet même de l'enquête, tant au niveau « entreprises » (en fonction de la disposition d'outils informatiques et organisationnels) que « salariés » (en fonction de l'utilisation de ces outils, de l'implication dans le travail, du suivi de formations...) Enfin, l'enquête de 1997 et les tests de l'édition 2006 montrent que la passation du questionnaire « salariés » est plutôt appréciée par ces derniers qui ont peu souvent l'opportunité de décrire de manière détaillée la façon dont ils travaillent.

Le rendement de la mention obligatoire d'un tel dispositif couplé apparaît donc nettement (car doublement) dépendant des taux de non réponse.

Signé :

Thomas COUTROT
Chef du département
Conditions de Travail
et Santé
DARES

Françoise DUSSERT
Chef du bureau des
Statistiques, des Etudes et
de l'Évaluation
DGAFP

Pascale BREUIL
Chef des Professions
de Santé
DREES

Pierre RALLE
Directeur du Centre
d'Études
de l'Emploi

2.

Avis d'opportunité du CNIS

Le projet d'enquête « Changements Organisationnels et Informatisation auprès des salariés » (COI « volet salariés ») a été présenté par le CEE et la DARES à l'inter formation 'Statistiques Sociales » du 30 septembre 2004.

L'inter formation a délivré un avis d'opportunité favorable (ci-joint).

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête « Changements organisationnels et informatisation » Volet salariés

Programme : 2006

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) -
Ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Au cours de sa réunion du 30 septembre 2004, l'interformation Statistiques sociales a examiné le projet d'enquête « Changements organisationnels et informatisation », COI volet salariés.

L'enquête COI cherche à identifier les changements structurels marquant la vie des entreprises et liés à l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ou de nouveaux outils techniques. Le volet « salarié » de cette enquête a pour objectif d'éclairer les transformations du travail chez les salariés et de compléter l'information recueillie auprès des entreprises sur les caractéristiques organisationnelles des postes de travail et sur les usages des technologies de l'information et de la communication. Elle fait suite à une enquête réalisée en 1997. Le CEE en coordonne la réalisation. Outre la Dares, participent à l'enquête COI le Sessi, l'Insee, le SCEES et le SES.

Parmi les thèmes abordés dans le volet salarié on peut citer :

- les horaires et l'organisation du temps de travail,
- l'organisation du travail : polyvalence, hiérarchie, communication, apprentissages et
- reconnaissance des compétences, autonomie, travail collectif, contraintes de rythme ;
- l'utilisation de l'informatique, des télécommunications et des technologies industrielles modernes ;
- l'évaluation, la formation, les modalités de rémunération ;
- la satisfaction au travail, la perception des changements affectant le travail.

L'enquête aura lieu au quatrième trimestre 2006 auprès de 30 000 personnes au maximum, salariées des entreprises interrogées pour le volet « entreprise » de l'enquête. La collecte sera réalisée par l'Insee, par téléphone ou en face à face lorsque le contact téléphonique a échoué. La durée moyenne de questionnement sera de 35 minutes au maximum.

Le comité de concertation réunira des statisticiens issus de l'administration économique, des représentants des partenaires sociaux, des experts issus du monde académiques (économistes, sociologues, gestionnaires et ergonomes), des entreprises (femmes et hommes de terrain, consultants) et des organisations internationales (OCDE, Eurostat, Fondation de Dublin).

Les premiers résultats seront publiés dans les supports de la Dares, du Sessi, de l'Insee, du CEE. On envisage de publier des résultats couplés entreprise/salariés au cours du dernier trimestre 2007.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

3. Fiche de présentation

Cette fiche ne s'attache à la présentation que du seul volet « salariés » de l'enquête

3.1 Services producteurs

Les services producteurs du volet « salariés – secteur marchand » sont la DARES et le CEE.

Responsable DARES : Sylvie Hamon-Cholet, département des conditions de travail et santé au travail

Responsables CEE : Nathalie Greenan et Danièle Guillemot, unité de recherche travailleurs et organisation

La convention de collaboration n° 2005 00247, signée par l'INSEE, la DARES et le CEE indique le partage des rôles et financements de l'enquête entre les 3 services responsables.

La DGAFP et la DREES sont les services producteurs des extensions de l'enquête dans la Fonction Publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier. Dans ces deux secteurs, le volet « salariés » s'intègre à celui de l'enquête principale au moyen d'une extension de son échantillon¹.

Le CEE est chargé de la coordination de ces deux extensions avec l'enquête dans le secteur marchand (cf. annexe 2).

Responsables DGAFP : Françoise Dussert, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, Isabelle Orgogozo, comité de recherche et de prospective

Responsables DREES : Pascale Breuil, Romuald Le Lan, Bureau des Professions de Santé

3.2 Intitulé de l'enquête

Changements Organisationnels et informatisation (C.O.I.)

3.3 Objectifs généraux de l'enquête

L'enquête C.O.I. est un dispositif d'enquêtes couplées entreprises / salariés sur les changements organisationnels et l'informatisation. Le volet « entreprises » de l'enquête (enquête COI-TIC) cherche à cerner la manière dont l'entreprise mobilise les outils de gestion de l'organisation du travail et des ressources humaines et les outils techniques couramment regroupés sous les termes de TIC (Technologies de l'Information et de la Communication). La collecte auprès des salariés (enquête COI auprès des salariés) apporte une information complémentaire au volet « entreprises » sur les caractéristiques organisationnelles des postes de travail et sur les usages des TIC. Cette enquête permet d'évaluer les effets des changements dans l'organisation et l'outillage informatique des entreprises sur les l'organisation du travail des salariés, leurs compétences, leur formation, les conditions de travail, les salaires. Sa mise en relation avec d'autres sources sur les entreprises permet d'étudier les performances productives et les caractéristiques de la main d'œuvre associées aux nouvelles formes d'organisation et aux nouveaux outils informatiques.

¹ Pour information, les volets « employeurs », pendant du volet « entreprises » de l'enquête principale pour la fonction publique de l'État (FPE) et les établissements hospitaliers, vont faire l'objet d'une extension à partir de questionnaires spécifiques au cours de l'année 2007.

3.4 Origine de la demande (règlement communautaire, demande ministérielle, ...) et utilisateurs potentiels des résultats

Cette enquête est la réédition d'une enquête réalisée en 1997 par le SESSI, le SCEES, l'INSEE et la DARES. Elle s'inscrit dans le système d'observation des sources de la productivité et de la compétitivité développé par le ministère de l'industrie (enquête « changement organisationnel de 1993 », enquête COI de 1997, enquêtes sur les TIC de 1999 et 2002) et dans le système d'observation des changements du travail développé par le ministère du travail (enquêtes TOTTO de 1987 et 1993, enquêtes Conditions de Travail, 1991 et 1998, enquête COI de 1997). Le Centre d'Etudes de l'Emploi joue un rôle pivot (comme en 1997) dans la conception de la source et dans la coordination de sa réalisation.

Parallèlement, l'importance des TIC comme vecteur de productivité a entraîné de nombreuses demandes de statistiques, notamment au niveau européen. La partie TIC de l'enquête « entreprises » correspond ainsi à la première application d'un règlement cadre européen du 21 avril 2004 sur les entreprises et la société de l'information (n°808/2004). Certaines questions du volet « salariés » compléteront les données « entreprises ».

Sur la fonction publique d'État et le secteur hospitalier, les changements du travail peuvent être observés à partir du dispositif de la DARES (enquêtes TOTTO et conditions de travail), mais sur un échantillon très réduit de salariés des secteurs sus-nommés. La DREES a également réalisé une enquête sur les conditions de travail auprès de 5 000 actifs des établissements de santé en 2003, inspirée des enquêtes de la DARES (Conditions de Travail, SUMER...) mais aussi de COI 1997.

Les transformations en cours sur le plan de l'organisation (nouveaux outils managériaux, l'olf, relations à l'utilisateur, au patient, tarification à l'activité...) et des outils informatiques utilisés conduisent la DGAFP et la DREES à vouloir observer l'effet de ces changements plus en détail, et en mettant en relation le point de vue des employeurs qui mettent en œuvre ces changements et celui des agents.

L'enquête COI intéresse un vivier important d'utilisateurs directs au sein de l'administration économique et de l'univers académique (économistes, sociologues, gestionnaires et ergonomes). Une partie de ces utilisateurs potentiels ont participé à l'exploitation du dispositif d'enquêtes précédent réalisé en 1997 (voir www.enquetecoi.net). Nombre d'entre eux ont participé à l'élaboration des questionnaires de cette édition, dans le cadre des comités de pilotage et de concertation, ou de la consultation élargie. Le dispositif d'enquêtes présente l'avantage d'aborder les enjeux de la société de l'information avec un double point de vue : celui des employeurs et celui des salariés. C'est une source qui devrait donc intéresser tout particulièrement les partenaires sociaux. Les concepteurs du dispositif d'enquête les ont associés en amont, dans la construction de la source et souhaitent les associer en aval dans l'utilisation et la diffusion des résultats.

3.5 Principaux thèmes abordés

Le volet « salariés » aborde les thèmes suivants :

- Horaires et organisation du temps de travail
- Organisation du travail
- Lieu de travail, polyvalence, hiérarchie, communication, apprentissages, autonomie, travail collectif, contraintes de rythme
- Utilisation de l'informatique, des télécommunications et des technologies industrielles modernes
- Compétences, évaluation, formation, modalités de rémunération ;
- Perception des changements affectant le travail,
- Implication, satisfaction au travail.

3.6 Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources (enquêtes ou fichiers administratifs)

Cette enquête actualise et élargit les informations issues de l'enquête COI de 1997 (annexe 3). Le volet « salariés » se situe aussi dans la lignée d'enquêtes thématiques précédentes :

→ Auprès des salariés sur les conditions de travail (DARES : tous les 7 ans environ, depuis 1978 dernière en 2005, DREES : en 2003 pour le secteur hospitalier) : ne cherchant pas à décrire les conditions de travail dans le détail, COI approfondit la description de l'organisation du travail en lien avec les choix techniques et organisationnels des entreprises.

→ A la fois auprès des salariés et des employeurs (enquête couplée) comme l'enquête REPONSE (DARES : 1992, 1998 et 2005) : COI utilise la même technique d'enquête couplée, relativement à des thèmes différents. Le thème des relations professionnelles n'est central dans COI, qui aborde la question des négociations sur un plan plus informel, par exemple en développant un ensemble de questions sur les entretiens annuels d'évaluation.

Quel que soit le volet de l'enquête concerné, C.O.I. ne pose aucune question quantitative dont la réponse peut être obtenue par appariement avec d'autres sources ou des fichiers administratifs (EAE, DADS, DMMO etc.). Pour plus de détails sur les sources externes complémentaires, on se reportera à l'annexe 4.

3.7 Unités enquêtées (entreprises, établissements, ménages, particuliers, ...), champ de l'enquête et nombre d'unités enquêtées

Rappelons que le volet « entreprises » de l'enquête interroge un échantillon d'environ 17 000 entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands, parmi lesquelles 14 000 entreprises de plus de 20 salariés constitueront la base de sondage de l'enquête auprès des salariés.

Dans le cadre du volet « salariés », 23 000 salariés présents fin 2005 dans les entreprises répondantes du volet « entreprises » seront interrogés.

Environ 2 000 salariés de la fonction publique de l'État ainsi que 2 000 pour le secteur hospitalier (pour environ 600 employeurs) seront interrogés en même temps que les salariés du privé, et sur la base du même questionnaire « salariés », les interrogations des « employeurs » étant plus tardives. Globalement, on prévoit donc d'interroger 27 000 salariés.

3.8 Période de collecte (même approximative) et service réalisant la collecte

Volet « salariés » : INSEE pour le compte de la DARES, de la DGAFP et de la DREES, dernier trimestre 2006²

3.9 Impact sur l'unité enquêtée et temps de réponse maximum au questionnaire « salariés »

L'enquête « salariés » est réalisée par téléphone ou en face-à-face lorsque le numéro de téléphone n'a pas été retrouvé. Sa durée moyenne sera de 40 minutes maximum pour le questionnaire principal, et de 15 minutes pour celui destiné aux salariés ayant quitté l'entreprise à partir de laquelle ils ont été tirés au sort.

² Pour information, le calendrier des volets entreprises et employeurs est le suivant :

Volet « entreprises » : INSEE, fin 2005, début 2006

Volets « employeurs publics » : DGAFP et DREES, 1^{er} semestre 2007.

3.10 Comités de concertation

Deux groupes de pilotage et de concertation ont été constitués pour concevoir les questionnaires « entreprises / secteur marchand » et « salariés ». Ils réunissent des statisticiens issus de l'administration économique, des représentants des partenaires sociaux, des chercheurs de différentes disciplines (économistes, sociologues, gestionnaires et ergonomes) rattachés au CNRS, à des laboratoires universitaires et à des entreprises.

Le dispositif d'enquêtes est piloté par un groupe de coordination réunissant le SESSI, l'INSEE, la DARES, le SCEES, le SESP, la DGAFP, la DREES, le service coordonnateur (CEE).

Un groupe méthodologique regroupe des experts de l'INSEE (l'Unité de Méthodologie Statistique, les divisions Exploitation des Fichiers Administratifs et Harmonisation des Enquêtes Entreprises) et les responsables de l'enquête à l'INSEE, la DARES et au CEE.

Un groupe de pilotage et de concertation organisé par la DGAFP regroupe le CEE, des responsables administratifs et informatiques de la FPE et des chercheurs.

Un comité de suivi, chargé particulièrement de la réflexion sur le volet « employeurs » de l'extension à la FPE et au secteur hospitalier et coordonné par le CEE regroupe la DGAFP, la DREES et des chercheurs.

La constitution de ces différents comités ou groupes est décrit dans la fiche 8.

3.11 Diffusion des résultats

Une transmission des résultats d'ordre réglementaire à Eurostat est tout d'abord prévue, concernant le volet « entreprises ». Les premiers résultats seront ensuite publiés dans les supports des services concernés. Des exploitations secondaires seront coordonnées au sein d'un groupe de travail. Enfin, des séminaires et une conférence pour diffuser les résultats des études secondaires auprès d'un public large seront organisés. Tout le long de cette activité de diffusion des résultats, il est prévu d'alimenter le site www.enquetecoi.net, au moyen duquel on pourra éventuellement mettre à disposition des tris croisés. Enfin, des publications académiques devront pouvoir s'appuyer sur les données de l'enquête.

4.

Objectifs détaillés de l'enquête et type de résultats diffusés

L'objectif de l'enquête C.O.I. est d'identifier les changements structurels marquant la vie des entreprises entre 2003 et la période d'étude (fin 2005/début 2006), liés à l'adoption de nouveaux outils techniques et de nouvelles formes d'organisation du travail, au moyen d'une interrogation couplée des employeurs et des salariés des mêmes entreprises. La nature même de l'objet d'enquête et le dispositif d'enquête couplé autorise une large gamme d'études sur :

- l'organisation interne des entreprises, les systèmes d'information des entreprises, administrations ou établissements hospitaliers, les relations interentreprises au sens large,
- l'organisation concrète du travail, les conditions de travail, les formations et compétences, les évaluations et rémunérations, la perception subjective du travail et l'implication des salariés.

4.1 Les objectifs de l'extension dans la fonction publique d'Etat et le secteur hospitalier

La Fonction Publique et les établissements hospitaliers ont connu, à l'instar des entreprises du secteur marchand mais sans doute dans une période plus récente, des changements de grande ampleur tant sur le plan de leur organisation, que des outils informatiques utilisés.

Ces deux secteurs mettent en œuvre de nouveaux outils managériaux dans le domaine des ressources humaines, du pilotage des activités, des relations avec les usagers ou les patients, ou avec leurs fournisseurs. Dans la Fonction Publique de l'Etat, la LOLF qui entre progressivement en vigueur, impulse ou accélère ces changements. Le secteur hospitalier est lui confronté à la mise en place de la tarification à l'activité. Plus généralement, il connaît une montée en charge des procédures de certification, d'évaluation des pratiques, tandis que l'effet du passage au 35 heures n'est pas complètement absorbé (recrutement prévus jusqu'en 2006).

L'informatisation des administrations et des établissements hospitaliers est relativement ancienne, mais de nouvelles générations d'outils sont plus récemment implantées pour la gestion des ressources humaines ou pour la gestion des crédits ou encore la gestion des dossiers des patients. Mais surtout elle touche désormais la relation de l'administration à l'utilisateur ou le patient avec le développement de l'e-administration ou la gestion des dossiers médicaux ou des informations sur les séjours hospitaliers.

L'extension de l'enquête dans la fonction publique d'Etat et le secteur hospitalier doit permettre l'appréciation conjointe du point de vue des agents et du point de vue des ministères, directions ou services de l'Etat, ou des établissements hospitaliers. Pour plus d'information, on se reportera à l'annexe 2.

4.2 Les principales thématiques explorées en 1997

Sans résumer ici l'ensemble des études réalisées à partir de l'enquête C.O.I. de 1997, nous pouvons en rappeler les thèmes principaux. Pour plus de détails, on se reportera à la bibliographie en annexe 1.

En dehors des études sur la méthodologie de l'enquête et des études centrées sur la thématique principale de l'enquête (les relations entre les changements dans l'organisation des entreprises et leur informatisation, et l'impact de ces changements sur le travail), les principales exploitations de l'enquête mettent en relation l'organisation et / ou l'informatisation des entreprises avec :

- la performance des entreprises,
- les relations interentreprises, les réseaux, la communication externe,
- la sélection, la formation, la qualification des salariés, les métiers,
- les méthodes de travail, la montée des procédures, le management, l'autonomie, l'intensification du travail,
- le temps de travail.

Même si le présent dossier ne concerne que le volet « salariés » du dispositif d'enquête, il semble important de garder à l'esprit le principe de double interrogation « entreprise / salarié » dans la présentation des nouvelles thématiques.

À la suite des travaux réalisés dans le cadre de l'enquête précédente, qui ont soulevé de nouvelles questions, mais aussi d'une revue systématique de littérature récente, d'une série de pré-enquêtes réalisées auprès d'une trentaine de consultants et d'entreprises, et bien sûr de la réflexion des comités de pilotage et de concertation, de nouvelles thématiques ont émergé autour desquelles les deux nouveaux questionnaires ont été élaborés. Le questionnaire « entreprises » a en outre été conçu pour associer les thématiques des enquêtes COI et TIC. Certaines de ces thématiques sont brièvement présentées ci-dessous :

- Les relations entre entreprises se modifient avec le développement de nouvelles formes d'intégration qui dépassent les frontières de l'entreprise. Ces nouvelles frontières des organisations, qui visent souvent à concilier une flexibilité peu favorable à la stabilité des partenariats et une efficacité fondée sur une intégration forte, peuvent avoir un impact important sur les collectifs de travail. L'enquête permet de mieux cerner cette problématique. Le volet « entreprises » permet d'explorer les relations des entreprises à leur client, à leur fournisseur et à leurs éventuels partenaires ainsi que les outils sur lesquels ces relations s'appuient. Le volet « salariés » permet de cerner la nature multidimensionnelle et étendue des collectifs de travail et notamment les relations des salariés avec l'extérieur et avec les clients.
- Parallèlement, les interactions entre salariés au sein des entreprises changent de nature : d'un côté, on voit s'affirmer une tendance à substituer à des relations de travail informelles et de face-à-face des relations plus formalisées, s'appuyant éventuellement sur des outils informatiques spécifiques ; mais d'un autre côté, le développement très rapide du courrier électronique introduit une nouvelle dimension relationnelle informelle, mais à distance. Au total, que les relations en leur sein soient ou non formelles, les collectifs de travail semblent plus distendus géographiquement, et il n'est pas rare que les salariés travaillent principalement avec des personnes qu'ils ne rencontrent que rarement.
- Le pilotage de plus en plus complexe des entreprises est contrebalancé par une tendance à la centralisation. Pour répondre à un besoin de contrôle accru ou de rationalisation, les entreprises regroupent les structures dispersées, uniformisent les systèmes et les méthodes et, centralisent les décisions. Le questionnaire « entreprises » permet de capter cette tendance de manière indirecte. En effet, la centralisation s'appuie le plus souvent sur des dispositifs informatiques comme des bases de données centralisées ou des ERP ou sur des reportings réguliers et standardisés. Pour les salariés, elle peut se traduire de différentes manières par un changement d'outil ou de méthode de travail ou par une part accrue du travail dévolu au reporting ou par un pilotage par projet.
- Les entreprises s'inscrivent dans un contexte mondialisé. La dimension internationale d'une entreprise peut se manifester par son marché ou par l'impact de la variation des taux de change sur son activité aussi bien que par la délocalisation ou l'implantation de site à l'étranger. Pour les salariés, l'importance accrue de l'international peut se traduire par l'usage de langues étrangères dans le travail. Le salarié peut utiliser plusieurs langues de travail en fonction de son interlocuteur ou pour lire ou rédiger certains documents. Le site web de l'entreprise donne également un indice sur la politique linguistique de l'entreprise.

- La formation des compétences peut-être plus ou moins formalisée, et plus ou moins spécifique à chaque entreprise, ce qui pose la question de leur reconnaissance. Le volet « salariés » approfondit la question de la formation dans ou hors de l'entreprise, formelle ou informelle, et plus généralement l'acquisition et l'utilisation des compétences, et de leur reconnaissance ou des contreparties pour les salariés. Il permet ainsi d'identifier les organisations « apprenantes » qui, dans l'activité même du travail ou au moyen d'actions de formation, permettent aux salariés de progresser. Le volet « entreprises » inclut également un questionnement sur les difficultés de recrutement et sur l'évolution des canaux de recrutement utilisés.
- Le sentiment de précarité et d'instabilité semble croître chez les salariés, en lien avec les statuts d'emploi, mais peut-être plus encore en raison de la fréquence des restructurations et des changements dans les directions d'entreprises, et de la succession rapide des modes de management. Ce sentiment est susceptible de démotiver les salariés en profondeur et de limiter leur implication dans le travail, ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité.
- L'éventail des domaines à explorer du point de vue du règlement européen est également étendu. L'enquête COI-TIC prend en compte la plupart des exigences réglementaires arrêtées pour l'année 2005. Les indicateurs à constituer portent sur la diffusion des TIC, la nature des technologies mises en œuvre, les publics concernés ainsi que sur les principaux usages (dans la formation, dans les relations avec les administrations, dans les relations avec les acteurs extérieurs à l'entreprise). En particulier, le développement d'Internet et l'e-commerce est une préoccupation majeure du questionnement européen. Ce phénomène se traduit par l'essor des places de marché électronique, par la multiplication des catalogues de biens ou services sur les sites Web et par le développement de l'achat ou de la vente par l'intermédiaire d'Internet ou d'autres réseaux. Les salariés travaillant dans la vente ou dans l'approvisionnement sont amenés à une utilisation accrue d'Internet ou des autres réseaux.

Les thèmes abordés pour les salariés du secteur marchand correspondent pour la plupart à ceux qui intéressent la Fonction Publique d'Etat et les établissements hospitaliers :

- Dans la Fonction Publique d'Etat, pour le volet employeurs, on insistera particulièrement sur le rôle des nouvelles technologies dans la stratégie de changement des administrations. L'interaction entre TIC et stratégie de changement est différente selon les fonctions des différents services d'une administration. Les réflexions au sein du comité de suivi de l'enquête et du comité de pilotage, les entretiens réalisés auprès de DRH et de directeurs informatiques montrent qu'il faudra explorer le rôle des différents niveaux de l'administration (centrale, déconcentration) et des différents acteurs (directeur de projet informatique, DRH) dans la conduite de ces changements.
- Le secteur hospitalier est ou a été récemment quant à lui soumis à de nombreux changements organisationnels spécifiques, susceptibles d'avoir eu des répercussions sur les conditions ou l'organisation du travail des salariés. Les réformes qui s'inscrivent dans le cadre du « Plan Hôpital 2007 », comme la Tarification à l'Activité, qui ont notamment pour objectif de modifier le mode de financement des établissements, modifient les modes d'organisation du travail. Le travail en réseau est encouragé, et les tutelles (Agences Régionales de l'Hospitalisation) peuvent promouvoir des recompositions de l'offre. Certains établissements ont par ailleurs externalisé une partie de leurs tâches (hôtellerie), ce qui modifie l'organisation des services et la teneur des relations de travail. Les 35 heures ont, quant à elles, eu pour conséquence la mise en place systématique de tableaux de présence par service et une gestion plus pointue des postes vacants. L'accréditation des établissements et la judiciarisation croissante dans le secteur de la santé ont pour effet non seulement

d'ajouter des tâches administratives aux professionnels de santé mais aussi d'accroître la pression sur l'obligation de résultats. Les dossiers médicaux des patients ont-ils été progressivement informatisés, et dans le cadre du Programme de Médicalisation des Systèmes d'Information (PMSI), dont le champ a vocation à s'étendre, les actes et les groupes homogènes de séjours sont recueillis systématiquement. Enfin, l'évolution de la nature des usagers (comme le vieillissement) conduit les établissements à repenser régulièrement la structure de leur offre de soins et aussi à mettre en place des préparations à des situations de crise.

4.4 Les post-enquêtes envisagées

L'enquête C.O.I. va donner lieu à des post-enquêtes auprès des salariés (et des entreprises) à compter de mai 2007, tant dans le secteur marchand ou hospitalier que dans la Fonction Publique d'Etat.

Le questionnaire salarié contient une question pour recueillir l'autorisation du salarié pour un entretien ultérieur : « *Seriez-vous d'accord pour qu'un chercheur revienne vous interroger sur votre travail ?* », l'enquêteur précisant : « *cet entretien serait enregistré sur magnétophone et durerait environ une heure. Le questionnaire que nous venons de remplir serait communiqué au chercheur qui viendrait vous interviewer. Celui-ci serait soumis au secret professionnel.* » Si le salarié accepte, l'enquêteur note ses nom et prénom, son adresse et son numéro de téléphone.

Lors des réunions des comités de pilotage et de concertation « entreprises » et « salariés » et lors de la consultation élargie, plusieurs thématiques susceptibles de servir de base à des post-enquêtes ont été évoquées.

D'autres sont susceptibles d'émerger, notamment à la suite des premières exploitations de l'enquête :

- A partir de la question du questionnaire « salariés » sur l'existence d'un contrat de travail, étude de ces contrats et leurs clauses ;
- Thématique générale de la trajectoire des salariés, en lien avec les changements organisationnels et technologiques des entreprises, et l'acquisition des compétences ;
- Approfondissement des questions de relations hiérarchiques en fonction du genre du salarié et de son chef ;
- Les responsabilités au travail ont des formes diverses, dont certaines sont captées par le questionnaire « salariés » : responsabilités hiérarchiques, encadrement informel, évaluation, formation, risques... Comment ces responsabilités sont-elles vécues, à quelles contreparties donnent-elles lieu ;
- Le travail en équipe est appréhendé, dans l'enquête, selon divers angles. Les collectifs semblent devenir à la fois plus instables et plus diversifiés, les salariés pouvant appartenir à plusieurs collectifs formels ou de fait : comment fonctionne cette interaction entre les collectifs, comment les salariés s'y retrouvent-ils ?
- Ayant renoncé à interroger les salariés, dans l'enquête, sur leur sentiment d'appartenance à des collectifs de travail, une post-enquête pourrait reprendre cette thématique.
- Selon que les connaissances informatiques ont été acquises au cours de la formation initiale, de stages de formation professionnelle, ou « sur le tas », les rapports à l'outil, la reconnaissance des compétences et la carrière des salariés peuvent être très différents ;

- Certaines caractéristiques sociales plus ou moins « cachées » peuvent favoriser ou au contraire contrarier l'intégration des salariés dans les entreprises. Mais peut-être cela dépend-il aussi des choix organisationnels de celles-ci.
- L'intensification du travail d'un côté, l'instabilité des collectifs de l'autre, contribuent à restreindre les espaces d'échanges informels entre les salariés. Ces échanges informels se reconstituent-ils autrement, notamment au moyen du courrier électronique ? Remplissent-ils une fonction de reconstitution d'une ambiance agréable au travail ? Cette évolution laisse-t-elle sur le côté certains salariés ?
- Les langues utilisées sur les sites web et les politiques linguistiques des entreprises.
- Monographies d'entreprises ayant connu certains changements organisationnels importants pour analyser de façon approfondie les causes et la conduite du changement et les obstacles ou résistances à celui-ci.

4.5 Le type de résultat diffusé

La diffusion de documents de type "4 pages" donnant les principaux résultats dans les supports des services concernés par l'enquête constituera la priorité.

Un comité d'exploitation, mis en place, préparé et animé par le CEE en concertation avec les partenaires de l'opération statistique sera chargé d'établir un programme détaillé de diffusion des résultats de l'ensemble du dispositif couplé d'enquêtes. Ce programme comprendra outre la description des bases de données d'études, des exploitations secondaires (analyses sectorielles, post-enquêtes, analyses thématiques), des propositions pour l'organisation de la coopération entre les services et les organismes d'études ou de recherche. Un programme de valorisation des résultats au travers des publications, des séminaires et l'organisation d'une conférence sera mis en place. Enfin, le site de l'enquête pourrait être alimenté avec une mise à disposition de tris croisés.

5.

Unité enquêtée et champ de l'enquête

La définition du champ de l'enquête, ainsi que des stratégies d'échantillonnage de l'ensemble du dispositif C.O.I. (voir fiche 6) ont été étudiées dans le cadre du groupe méthodologique.

Par ailleurs, la dimension méthodologique de l'extension dans la fonction publique d'Etat et le secteur hospitalier fait l'objet d'un groupe de travail ad hoc dont les travaux se poursuivent, concernant le volet « employeurs ».

La réflexion de ce groupe de travail est retranscrite en annexe 2.

Rappelons que l'on ne s'attache dans ce dossier qu'au volet « salariés » de l'enquête.

Les unités enquêtées sont les salariés présents en décembre 2005 dans les entreprises de 20 salariés et plus du champ du secteur marchand de l'enquête COI. Le champ du volet « salariés » exclut toutefois les salariés ayant l'une des caractéristiques suivantes, sous réserve d'identification dans la base de sondage :

- dirigeants de l'entreprise
- travaillant à l'étranger
- résident hors France métropolitaine
- partis définitivement de l'entreprise
- ayant travaillé moins d'une semaine au cours de l'année 2005
- ayant obtenu une rémunération au-dessous d'un certain seuil, à définir.

Par ailleurs, afin de bénéficier d'une information longitudinale sur l'emploi et la rémunération des salariés de l'échantillon, il est souhaitable que ceux-ci soient présents dans le « panel DADS », c'est-à-dire en première priorité nés en octobre d'une année paire (panel long) et en deuxième priorité, en octobre d'une année impaire (panel court).

Dans la fonction publique de l'État, le champ de l'enquête a été restreint aux agents rémunérés sur le budget de l'État en poste dans un service de l'État de plus de 10 salariés. Sont exclus de l'expérimentation :

- les enseignants
- les militaires
- les magistrats

La taille de l'échantillon ne permet pas d'étudier ces sous-populations en les distinguant des autres cadres de l'administration. Les non enseignants travaillant dans les services de l'enseignement du premier degré ont également été exclus car les écoles dans lesquelles ils travaillent sont pour la plupart de petite taille (moins de 10 salariés) et dépendent pour une partie d'entre elles de la fonction publique territoriale.

Pour l'extension au secteur hospitalier, le champ est celui des salariés exerçant en décembre 2005 dans un établissement appartenant au champ de l'enquête³. Seules les « Professions intermédiaires de la santé et du travail social » (CS à deux chiffres n°43 dans la base des DADS) qui contiennent notamment les infirmières, et les « Employés civils et agents de service » (CS n°52) comprenant les aides soignantes et les agents de service, seront interrogés.

Cette restriction du champ des salariés (comme celui des établissements de santé) vise à rendre plus homogènes les entités interrogées, tenant compte des tailles d'échantillon prévisibles. Elle concerne 44% des établissements de santé et 84% des salariés non médicaux de ces établissements⁴.

³ Dans le secteur public, seuls les salariés des Centres Hospitaliers Universitaires ou Régionaux (CHU/CHR) et les Centres Hospitaliers (CH) seront interrogés. Dans le secteur privé sont gardés uniquement les établissements spécialisés en Médecine, Chirurgie et/ou Obstétrique et les Centres de Lutte contre le Cancer. Dans les deux cas, seuls les entités de plus de 20 salariés non médicaux (en ETP) seront conservées.

⁴ D'après la source des Statistiques Annuelles des Etablissements de santé (SAE) au 31 décembre 2003.

6. Description des plans de sondage

Cette note concerne le plan de sondage relatif au volet « salariés » de l'enquête. Un sondage à deux degrés est en effet préconisé pour l'ensemble du dispositif.

Pour des informations techniques plus détaillées, on se reportera à l'annexe 5.

6.1 Aspects généraux

L'enquête COI est composée de deux volets : d'une part, un questionnaire "entreprises / employeurs" (enquête COI-TIC) pour le secteur marchand, la fonction publique de l'État et les établissements hospitaliers a été ou sera adressé à un échantillon d'entreprises, ou d'établissements, d'autre part un questionnaire « salariés » est adressé à un échantillon de salariés appartenant aux entreprises ou établissements du premier volet. Les entreprises seront sélectionnées dans les fichiers d'entreprises des Enquêtes Annuelles d'Entreprises (EAE) pour le secteur marchand et dans le fichier de paie des agents de l'État pour la FPE et dans le fichier SAE (Statistiques Annuelles des Etablissements de santé) de la DREES pour le secteur hospitalier. Après appariement avec le fichier des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), un petit nombre de salariés seront sélectionnés de manière aléatoire au sein de chaque entreprise (côté marchand) ou établissement (côté Fonction Publique et secteur hospitalier).

La préparation de l'enquête a démarré à l'automne 2004. La collecte « entreprises » du secteur marchand a été réalisée fin 2005-début 2006 (tirage de l'échantillon en septembre) ; la collecte "salariés" sera mise en œuvre d'octobre à décembre 2006 (tirage de l'échantillon au printemps 2006) ; la collecte « employeurs » de la fonction publique et du secteur hospitalier aura lieu au cours du 1^{er} semestre 2007.

6.2 Echantillonnage du second degré « salariés » pour le secteur marchand

L'enquête COI est une enquête couplée "entreprise" et "salariés". L'enquête "entreprise", résultant de la fusion entre l'enquête TIC (enquête sur les technologies de l'information et de la communication) et de l'enquête COI (changements organisationnels et informatisation), porte sur un champ plus large que l'enquête couplée. L'échantillon est tiré en plusieurs temps. Tout d'abord, on interroge un échantillon de 17 000 entreprises d'octobre 2005 à mars 2006 sur l'exercice 2004. Puis, en avril 2006, il est prévu de tirer un échantillon de salariés appartenant à un sous-échantillon des entreprises de l'échantillon de départ, à savoir la totalité des entreprises tirées exhaustivement lors de la première phase et environ un tiers des autres entreprises. La présente note précise selon quelles modalités ce deuxième degré du tirage est envisagé. Pour plus de détails, on se reportera à l'annexe de cette fiche.

6.3 Echantillonnage « employeurs »/agents pour la fonction publique de l'État.

Les conditions sont maintenant réunies pour qu'il soit possible de tirer un échantillon spécifique pour une enquête auprès des agents de l'État.

D'une part l'arrêté du 17 janvier 2006 portant création « d'un traitement automatisé d'informations individuelles issues des déclarations sociales des employeurs et des organismes chargés de l'emploi (DADS), complétées des fichiers de paie des agents de l'État permet la constitution d'une base de sondage des salariés notamment des agents de l'État pour les enquêtes statistiques de l'Insee et les services statistiques des ministères »,

D'autre part la « sirementisation » du fichier de paie par CLAP depuis la validation 2003 rend possible le tirage d'un échantillon de SIREN pour l'administration.

Enfin, les tests réalisés par la division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus (EFA) de l'INSEE ont montré qu'il était possible, à partir du NIR des agents tirés dans le fichier de paie, de retrouver les noms et adresses des personnes sélectionnées dans les DADS Etat. Cette première expérimentation a été confortée par le test sur le terrain réalisé en février 2006 par les enquêteurs qui n'ont pas rencontré de difficultés particulières pour joindre les agents de la fonction publique de l'État.

L'échantillon de l'enquête COI sera constitué dans des conditions comparables à celui du secteur privé ; tirage à deux degrés entreprises/Siren pour le premier degré salariés/agents de l'État pour le second degré. Les deux degrés seront tirés dans une bases de sondage constitué à partir du fichier de paye des agents de l'État (FPE).

6.4 Echantillonnage « employeurs » et « salariés » pour le secteur hospitalier

L'enquête COI est une enquête couplée « entreprise » (ou « employeur ») et « salariés ». Dans le secteur hospitalier, le questionnement des salariés de ces secteurs se fera de la même manière (et en même temps) que celui des salariés du privé via le réseau d'enquêteurs ménages de l'Insee. En revanche, l'enquête "employeur" sera réalisée de manière indépendante, et plus tardivement. En effet elle requiert un questionnement adapté et le secteur hospitalier ne participe pas au système statistique d'entreprises classique.

Les plans d'échantillonnage des « employeurs » et des « salariés » du secteur hospitalier sont basés sur la même méthodologie que ceux définis pour le secteur marchand. On opère donc en un tirage en deux degrés. Le premier degré de tirage permet la sélection des employeurs selon un tirage stratifié, dont les allocations sont proportionnelles au nombre de salariés de la strate. Le second degré de tirage permet la sélection d'une moyenne de 5 salariés par employeur tiré au premier degré proportionnellement à l'effectif de chaque établissement de santé.

7. Calendrier

Principales dates

Pré-enquête	avril 2004 – septembre 2005
Avis d’opportunité du CNIS – enquête COI	septembre 2004 – octobre 2004
Avis d’opportunité du CNIS – enquête TIC	avril 2005 – mai 2005
Comités de pilotage	octobre 2004 – juin 2005
Premiers tests des questionnaires	avril 2005 – juin 2005
Comité du label	octobre 2005
Test postal du questionnaire « entreprises »	septembre 2005
Collecte « entreprises »	novembre 2005 – avril 2006
Test CAPI du questionnaire « salariés »	février 2006
Comité du label volet « salariés »	mars 2003
Collecte « salariés »	octobre 2006 – décembre 2006
Premiers résultats « entreprises » sur le TIC	septembre 2006
Test du questionnaire volet « employeurs » COI-FPE	septembre 2006
Test du questionnaire volet « employeurs » COI-FPH	automne 2006
Collecte « employeurs » Fonction Publique & secteur hospitalier	1 ^{er} semestre 2007
Premiers résultats « salariés » et couplés	mai 2007 (secteur marchand)
Lancement des post-enquêtes	mai 2007

On se reportera à l’annexe 6 pour un calendrier détaillé.

8.

Les différents comités ou groupes de suivi du dispositif

8.1 Le comité de coordination

Le dispositif d'enquête est piloté par un groupe de coordination réunissant le SESSI, l'INSEE, la DARES, le SCESS, la DAI-SES, la DGAFP et le CEE. Il est coprésidé par la DARES et l'INSEE et le CEE en assure l'organisation.

Composition

BUE Jennifer	<i>DARES</i>
CAMUS Benjamin	<i>INSEE-DAT</i>
COUTROT Thomas	<i>DARES</i>
DUSSERT Françoise	<i>DGAFP</i>
DUTHION Renan	<i>SCEES</i>
ENJALBERT Guy	<i>SES-DAEI</i>
GREENAN Nathalie	<i>CEE</i>
GUILLEMOT Danièle	<i>CEE</i>
HAMON-CHOLET Sylvie	<i>DARES</i>
HEITZMANN Raymond	<i>SESSI</i>
HOLCBLAT Norbert	<i>DARES</i>
KREMP Elisabeth	<i>SESSI</i>
LIENHARDT Jean	<i>INSEE-DAT</i>
MENARD Cécile	<i>INSEE-UMS</i>
RAOUL Emmanuel	<i>SES-DAEI</i>

Il s'est réuni à 8 reprises entre septembre 2004 et janvier 2006.

Le comité de pilotage et de concertation « salariés » a contribué à l'élaboration du questionnaire salariés. La DARES et le CEE ont assuré le suivi du groupe. Il était composé de représentants d'organisations professionnels, de chercheurs en économie, en gestion, en sociologie et en ergonomie et d'institutionnels.

Composition

ARDENTI Robert	<i>CEE</i>
BARRETEAU Julien	<i>CEE-ENPC</i>
BUE Jénifer	<i>DARES</i>
COLIN Thierry	<i>Université de Nancy 2</i>
COUTROT Thomas	<i>DARES</i>
CRAGUE Gilles	<i>LATTS-ENPC</i>
CRISTOFARI Marie-France	<i>CEE</i>
DIAYE Marc-Arthur	<i>Université d'Evry</i>
DUSSERT Françoise	<i>DGAFP</i>
ENJALBERT Guy	<i>SES-DAEI</i>
FLICHY Patrice	<i>LATTS</i>
GHEORGIU Mihai Dinu	<i>CEE</i>
GOLLAC Michel	<i>CEE</i>
GRASSER Benoit	<i>Université de Nancy 2</i>
GREENAN Nathalie	<i>CEE</i>
GUILLEMOT Danièle	<i>CEE</i>
HAMON-CHOLET Sylvie	<i>DARES</i>
LE LAN Romuald	<i>DREES</i>
LICOPPE Christian	<i>ENST</i>
LIENHARDT Jean	<i>INSEE- DAT</i>
LORNAGE Carine	<i>CEE</i>
MENARD Cécile	<i>INSEE-UMS</i>
MENNETEAU Odile	<i>MEDEF</i>
MOATTY Frédéric	<i>CEE-CNRS</i>
ORGOGOZO Isabelle	<i>DGAFP</i>
ROUX Jean-Marie	<i>CGT</i>
SIRACUSA Jacques	<i>GETI - Université Paris VIII</i>
THERY Laurence	<i>CFDT</i>
VALEYRE Antoine	<i>CEE</i>
WOLFF Loup	<i>CEE</i>
ZARIFIAN Philippe	<i>Université de Marne-la-Vallée</i>

Il s'est réuni environ une fois par mois d'octobre 2004 à juin 2005 pour examiner un module thématique ou tirer parti des conclusions des tests. Il s'est réuni à nouveau en mars 2006 pour le bilan des tests CAPI (fiche 9).

8.3 Le groupe de suivi pour la Fonction Publique et le secteur hospitalier

Ce groupe anime la réflexion sur l'extension de l'enquête à la Fonction Publique et au secteur hospitalier. Il réfléchit au questionnement du volet « employeurs ».

Composition

BALLARE Liliana	CEE
BREUIL Pascale	DREES
CHALEIX Mylène	DREES
CRAGUES Gilles	LATTS-ENPC
DUSSERT Françoise	DGAFP
FLICHY Patrice	LATTS-MLV
GHEORGHIU Mihai	CEE-CSE
GREENAN Nathalie	CEE
GUILLEMOT Danièle	CEE
HAMON-CHOLET Sylvie	DARES
JEANNOT Gilles	LATTS-MLV
LE LAN Romuald	DREES
LORNAGE Carine	CEE
MOATTY Frédéric	CEE
MOISON Jean-Claude	CEE
ORGOGOZO Isabelle	DGAFP
WASER Anne-Marie	CEE
WOLFF Loup	CEE

8.4 Le comité d'exploitation

Le comité d'exploitation sera mis en place, animé et préparé par le CEE. Il sera constitué à l'issue de la publication des premiers résultats concernant le dispositif dans son ensemble. Seront invités à y participer :

- les membres du comité de coordination,
- les membres des comités de pilotage et de concertation « entreprises » et « salariés », ainsi que ceux spécifiques à la Fonction Publique et au secteur hospitalier
- les partenaires sociaux,
- les chercheurs intéressés par les problématiques de l'enquête.

Les objectifs du comité d'exploitation sont de susciter une large utilisation des résultats de l'enquête ; d'échanger collectivement dans un premier temps sur les aspects méthodologiques de l'utilisation des fichiers de l'enquête, puis sur les premiers résultats ; de préparer et accompagner les post-enquêtes ; de préparer et animer un ou des séminaires ou colloques organisés autour des résultats de l'enquête ; de préparer et animer une ou des publications communes, sous forme de numéros spéciaux dans diverses revues (notamment appartenant aux organismes partenaires de l'enquête) ou d'ouvrages.

Les membres du comité d'exploitation pourront réaliser des études à partir des fichiers de l'enquête ou mener des post-enquêtes. Certains d'entre eux pourront, sans réaliser par eux-mêmes des études, participer aux discussions collectives.

9. Bilan de la consultation élargie et des tests

9.1 Consultation élargie

La consultation élargie s'est déroulée principalement entre avril et juin 2005.

Une quarantaine de chercheurs et partenaires sociaux ont été contactés par courrier électronique. Le courriel leur présentait l'enquête, ses objectifs et son état d'avancement et, leur proposait de réagir aux projets de questionnaires « entreprises » et « salariés » (version test) qui étaient joints. Six chercheurs ont fait parvenir des remarques et suggestions ainsi qu'un représentant de la CFC-CGC.

Par ailleurs, le questionnaire « salariés » a été soumis pour information et avis au comité de pilotage et de concertation « entreprises » et le questionnaire « entreprise » au comité de pilotage et de concertation « salariés ».

Des rencontres ont été organisées avec plusieurs partenaires sociaux : le MEDEF en février, la CFDT et la CGT en juin ainsi que différents organismes : l'OCDE, la Fondation de Dublin, le CEREQ, le GRES (Groupement de recherches économiques et sociales - Universités de Toulouse et Bordeaux), le FORUM (Nanterre) et l'IRES et des chercheurs spécialistes des services de l'université de Marne-la-Vallée. Enfin, des réunions élargies au sein de l'INSEE, de la DARES, du CEE, de la DREES, de la DGAFP et du SESSI ont permis de recueillir des remarques et suggestions.

Ces consultations ont conduit à l'ajout ou à la modification de questions suite à leur examen en séances de juin 2005 par les comités de pilotage et de concertation « entreprises » et « salariés ».

9.2 Bilan du premier test

Les travaux du comité de concertation et de pilotage ont permis l'élaboration, au début avril 2005, d'une première version des questionnaires « salariés » principal et secondaire. Ces questionnaires ont été testés par l'INSEE entre fin mars et début mai dans les régions Ile-de-France et Limousin. En tout, 73 tests ont été réalisés.

9.2.1 Répartition des tests par type de questionnaire et par région

	Questionnaire long par téléphone	Questionnaire long par visite	Questionnaire court par téléphone	Questionnaire court par visite	Total	Déchet
Ile de France	11	11	5	6	33	30
Limousin	33	6	0	1	40	16
Total	44	17	5	7	73	46

9.2.2 Mise en œuvre des tests

La mise en œuvre des tests a été préparée par deux réunions de formations fin mars, la mise en place d'un protocole de tests (objectifs, procédure, structure des rapports). Deux réunions de bilan ont été organisées mi-mai. Les résultats des tests ont été présentés et discutés lors de la réunion du comité de pilotage et de concertation « salariés » du 16 juin 2005. Les principaux enseignements sont synthétisés ci-dessous.

9.2.3 Le type d'enquête

Les 2/3 des questionnaires ont été passés par téléphone et 1/3 par visite. La situation est très différente selon les régions. La région Ile-de-France est probablement atypique, avec une faible proportion d'enquête téléphonique.

9.2.4 La lettre avis et la présentation de l'enquête

La lettre avis et la présentation de l'enquête mettent en avant le côté informatique de l'enquête, ce qui décourage certains répondants. De plus, l'argumentaire ne permet pas toujours de convaincre le salarié que son anonymat vis-à-vis de son employeur est garanti.

9.2.5 L'instruction de collecte

Les instructions de collecte sont claires. Les tests ont permis de préciser les questions (notamment les questions techniques) pour lesquelles il fallait apporter des précisions ou donner des exemples.

9.2.6 Les temps de passation

Le questionnaire passe bien. Mais il est trop long. L'entretien prend en moyenne une heure au lieu des 35 minutes initialement prévues. Pour alléger le questionnaire, dans chaque thématique, le nombre de questions a été réduit ; de nombreuses questions ont été simplifiées et certaines questions ont été supprimées. La passation du questionnaire modifié est évaluée à environ 40 minutes (ce qui correspond à la nouvelle cible, compte tenu des demandes de la Délégation générale à la langue française (DGLF)).

9.2.7 Le déroulement global du questionnaire auprès des salariés

Compte tenu des résultats des tests mais également de la consultation élargie, et des propositions et suggestions par le comité de pilotage et de concertation « salariés », il est proposé deux nouveaux questionnaires, principal et secondaire. Le questionnaire principal, dont la structure a été légèrement modifiée, et dont un grand nombre de questions a été remanié, a été sensiblement allégé. Pour le questionnaire secondaire, les questions ont peu évolué, mais sa structure a été entièrement modifiée. Ces deux nouvelles versions, déjà testées sur papier par l'équipe de conception, seront testées par des enquêteurs sous CAPI en février 2006.

1^{er} partie : renseignements généraux

La première partie pose peu de problème.

Le cas des intérimaires, des salariés mis à disposition et des salariés en mission permanente doit être revu.

2^{ème} partie : changement de l'environnement de travail et vie de l'entreprise

Cette partie est difficile. Comme elle se situe en début de questionnaire, elle peut être décourageante. Il a donc été décidé de la placer en fin de questionnaire où elle apparaît comme une partie bilan.

Les questions relatives aux changements intervenus au cours des 3 années précédentes (anciennes Q.13, 13 bis, 13 ter et 13 qua) sont trop complexes. Elles ont été simplifiées.

3^{ème} partie : horaires de travail, caractéristiques et outils du poste de travail

Les questions sur le contenu du travail sont parfois mal comprises et demandent de multiples reformulations des enquêteurs. Cette sous-partie a été supprimée. Certaines questions (anciennes Q.26, Q.27 et Q.28) ont été revues et intégrées à la partie *Responsabilité, entraide et autonomie*.

Parmi les questions sur les outils informatiques, certaines questions techniques sont ardues. Les instructions de collecte seront renforcées et les enquêteurs seront formés à ces questions. Le bloc de questions sur les messages électroniques est trop développé. Dans un souci d'allègement, une seule question de ce bloc (l'ancienne Q.31 ter) a été conservée.

4^{ème} partie : lieu de travail et collectif de travail

La question relative aux lieux de travail (ancienne Q.40) est trop longue. Elle a été simplifiée. La série de questions sur les collègues avec lesquels le salarié travaille (anciennes Q.43, 43 bis, 43 ter, 44) donne lieu à de nombreuses interrogations des répondants. De plus, aucun répondant ne dit travailler seul. Ces questions ont été reformulées et leur ordre a été modifié. La question relative au travail collectif (ancienne Q.45) n'est pas comprise. Elle a été supprimée. Bien que ce soit une question filtre, sa suppression contribue à la simplification de la série de questions sur le travail collectif.

5^{ème} partie : Responsabilité, entraide et autonomie

La question sur les conséquences d'une erreur dans le travail (ancienne Q.50), suscite beaucoup d'interrogations et est finalement peu discriminante. Elle a été reformulée et simplifiée.

Les enquêtrices suggèrent que soient ajoutées des questions sur les langues utilisées dans le travail. Plusieurs nouvelles questions ont été ajoutées.

Le bloc de questions (anciennes Q62, Q62bis, Q62ter, Q62qua, Q63) sur les relations des salariés avec les collègues donne lieu à des réponses hésitantes et est coûteux en temps. Il a été supprimé.

6^{ème} partie : rythmes de travail

Les questions sur les pointes d'activité et pannes, les objectifs du travail, les délais et la qualité sont claires et concises.

Par souci d'allègement, plusieurs questions ont été supprimées (anciennes Q 69, Q 73, Q 77 bis, Q 78 bis).

7^{ème} partie : Compétences et formation

Les questions passent bien. Mais le nombre de salariés ayant suivi des formations est peu important.

8^{ème} partie : rémunération, évaluation

Cette partie est jugée simple et claire, mais hétéroclite. Dans la dernière version du questionnaire, elle a été scindée en 2 : une partie est consacrée à la rémunération et à l'évaluation et l'autre est une partie bilan placée en fin de questionnaire.

Plusieurs questions paraissant redondantes ont été supprimées (les anciennes Q.90 qua, 93 et 93 bis).

La question sur l'implication (ancienne Q.94) n'est pas discriminante et son articulation avec la question sur les raisons de l'implication (ancienne Q.94bis) est problématique. La question

sur l'implication a été reformulée. Les questions sur le salaire, l'intérêt et l'utilité du travail et l'ambiance sont posées de manière indépendante.

9.2.8 Le questionnaire secondaire

Les enquêtrices ont questionné 12 salariés sortants. Le temps moyen est de 22 minutes, le temps minimal 10 minutes et le temps maximal 38 minutes. L'entretien est assez long étant donné la taille du questionnaire, car les personnes interrogées s'expriment beaucoup.

Le test a permis de préciser l'échantillon. Les salariés absents depuis plus de 6 mois de l'entreprise, seront interrogés à l'aide du questionnaire secondaire.

La structure du questionnaire, qui mélange des questions sur l'emploi passé et sur l'emploi présent, le rend un peu confus. Le questionnaire a été restructuré de manière à séparer passé et présent.

9.3 Bilan du second test

Ce test est le deuxième test organisé pour affiner la préparation de l'enquête COI dont la collecte se déroulera au cours du dernier trimestre 2006. Ce test est réalisé sous CAPI après un test papier réalisé au cours des mois d'avril / mai 2005 .

Les objectifs du test étaient les suivants :

1. estimer un taux d'enquêtes réalisées par téléphone ou par visite
2. tester le déroulement global de l'enquête et notamment les difficultés rencontrées pour les salariés de la fonction publique, secteur hospitalier, en intérim ou en missions dans des entreprises SSII
3. mesurer le temps de passation des deux questionnaires
4. évaluer le protocole de suivi des individus

9.3.1 Echantillon du test

L'échantillon a été tiré dans les communes indiquées par la direction régionale. Récupérer le protocole de collecte et insérer le paragraphe sur les modalités de tirage de l'échantillon du test.

270 salariés ont été tirés dans les DADS ou dans la fonction publique pour les deux directions régionales. La DR de Poitou-Charentes avait un échantillon de 135 salariés.

L'échantillon du test comprend des salariés du secteur marchand, de la Fonction Publique d'Etat, du secteur hospitalier, ainsi que des salariés en intérim et des salariés en mission.

L'échantillon du test devait comporter certains renseignements figurant dans les DADS et notamment la raison sociale de l'entreprise reprise dans le questionnement.

Spécificités de l'échantillon et difficultés rencontrées

1. L'échantillon de la DR de Poitiers comportait au moins un dirigeant salarié. Or, l'enquête les exclut . Lors du tirage de l'enquête, il faudra veiller à les enlever.
2. Compte tenu du tirage spécifique de l'échantillon de l'enquête et du test : tirage dans les DADS et dans les fichiers de paie des agents de l'état, quelques problèmes ont été soulevés. Il s'agissait notamment d'un défaut de rapatriement de certaines informations dans CAPI, comme la raison sociale de l'entreprise, le nom du ministère pour les agents de la FP ou de l'établissement hospitalier. On notera que pour les intérimaires, la seule raison sociale de l'agence d'intérim ne suffit pas à les identifier. On peut travailler dans un tel établissement et être salarié permanent.

3. Des fiches de coordonnées ne comportaient pas toutes les renseignements nécessaires au repérage des logements (noms de commune, de rue absents ou erronés, mauvaise actualisation des coordonnées).
4. Des cas de doublons ont été repérés dans le tirage de l'échantillon.
5. Des adresses communiquées aux enquêteurs peuvent être des adresses d'entreprises, d'administration ou d'établissements du secteur hospitalier. Des consignes devront être données aux enquêteurs sur les adresses qui seraient des adresses professionnelles. En effet, certaines adresses professionnelles peuvent comporter des logements de fonction et il est important d'aller les enquêter. Ces cas seront très fréquents notamment pour les logements de fonction de l'éducation nationale : cas des proviseurs, gardiens de lycée, ...
6. les noms de jeune fille et nom d'épouse ont été inversées : examiner les raisons de cette inversion.

9.3.2 Protocole et suivi de collecte & déroulement du test

Le protocole de collecte du test était le suivant :

- Enquête par téléphone lorsque la fiche de coordonnées présente un numéro de téléphone où l'enquêté peut être joint.
- Enquête en face à face lorsque la fiche de coordonnées ne comporte pas un numéro de téléphone ou lorsque la fiche comporte un numéro erroné.

Les enquêtrices ont traité la totalité des fiches confiées.

Le suivi global de la collecte fait apparaître que l'on a pu retrouver des coordonnées téléphoniques pour moins de la moitié des individus. Après repérage sur le terrain par les enquêtrices, certains numéros ont pu être récupérés et les enquêtes ont pu être effectuées par téléphone. Néanmoins, le nombre de salariés à retrouver et à enquêter en face à face est plus élevé qu'escompté. Le temps de recherche des individus est donc non négligeable et doit être pris en compte dans la durée de la collecte.

La lettre avis a été bien accueillie par les enquêtés et les enquêtrices (cf. annexe 6). Des modifications doivent toutefois y être apportées :

- raccourcir le second paragraphe jugé trop long.
- faire en sorte que la lettre tienne avec la charte graphique sur une seule page
- ajouter les coordonnées téléphoniques de l'enquêteur afin que l'enquêté puisse se manifester s'il le juge nécessaire
- prévoir éventuellement un coupon-réponse pour permettre de récupérer quelques coordonnées des salariés enquêtés qui auraient déménagé
- préciser que l'enquête aura lieu par téléphone

Le test s'est globalement bien déroulé. L'enquête passe bien au téléphone et également en face à face. Elle est bien accueillie par les enquêtés. Les motifs de refus sont les mêmes que pour les autres enquêtes. L'argumentaire communiqué aux enquêteurs est jugée suffisante.

Seule, la question sur l'activité de l'entreprise posée dans le cadre de la codification de SICORE semble gêner les enquêteurs. La hiérarchisation de la codification est difficile au téléphone et génère des blancs. L'activité des entreprises étant connue dans l'échantillon, cette information pourrait être supprimée pour le questionnaire principal. En revanche, elle devra être conservée pour le questionnaire secondaire (cas du salarié ayant quitté l'entreprise tirée dans l'échantillon).

Aucun abandon en cours de collecte n'a été constaté.

Les enquêtrices déclarent que l'entretien dure entre 30 et 40 minutes pour le questionnaire principal. Cette enquête est jugée adaptée tant au téléphone qu'en face à face, parfois un peu longue au téléphone. Il n'y a néanmoins eu aucun questionnaire interrompu en raison de sa longueur.

9.3.3 Le questionnaire principal

Les enquêtrices indiquent qu'il est nécessaire de prévoir un questionnaire papier en cas de panne de micro-ordinateur.

Les enquêtrices indiquent que les enquêtés ne comprennent pas toujours pourquoi certaines questions sont posées. Dans l'argumentaire, on ajoutera que le questionnaire est un questionnaire généraliste, posé à tous les salariés et donc ne tenant pas compte des spécificités de certaines situations.

Les remarques des enquêtrices ont été prises en compte lors du dernier comité de pilotage qui s'est principalement axé sur un balayage global des questions pour finaliser le questionnaire.

Voici les principales remarques :

- **Q5** : les salariés ne savaient pas toujours quoi répondre : en effet, les entreprises n'ont pas toujours de service. Ex pour un chantier : noter un chantier
- **Q8** : **date de fin d'études** : prévoir quelque chose pour les personnes qui sont en cours d'étude.
- **Q9** : modifier l'intitulé >> Quel est le niveau atteint ou quel est le diplôme atteint ?
- **Q12bis** : si les parents sont décédés ou au chômage, noter la dernière profession exercée
- **Q13** : mettre « **français** » en premier dans la liste des langues. La table va être modifiée.
- **Q18** : ajouter les « gardes » dans le libellé pour les salariés du secteur hospitalier
- **Q23** : donner la définition d'un terminal
- **Q37 bis** : les enquêtrices préféreraient poser la question pour tous les items avec comme réponse possible : oui/non
- **Q39** : question difficile pour les infirmières pour déterminer si les compétences sont les mêmes que les collègues « médecins », il faudra donc affiner l'instruction de collecte.
- **Confusions entre les termes « supérieur » et « subordonné »** : on adopte le terme de « les personnes que vous encadrez » pour les subordonnés.
- **Q42** : il n'est pas évident de déterminer si le travail est surveillé ou contrôlé.
- **Q42 ter** : **prévoir NSP** quand l'enquêté ne sait pas comment est surveillé le travail
- **Q47c** : l'enchaînement de la question passe mal
- **Q51bis** : « pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ? » Définir **momentanément** .
- **Q53** : cela peut être les deux à la fois
- **Q57 bis** : prévoir de mettre « **par an** » sur CAPI. Cela figure dans le questionnaire papier.
- **Q58 bis** : rappeler dans CAPI des modalités pour lesquelles le salarié a répondu « oui ».
- **Q63** : mieux vaut « au cours des douze derniers mois » que « récemment »
- **Q68 qua** : prévoir de mettre « **jamais** »
- **Q72** : la question passe mieux en inversant la modalité 1 : toujours ou presque. Ce pendant, la modalité « jamais » a volontairement été placée en premier pour récupérer ceux qui n'oseraient pas le dire.
- **Q73bis** et **Q81 qua** : modalité « autres » >> faut-il ajouter une variable pour préciser en clair lesquelles ?
- **Q73 ter** : ajouter 2003 ou avant
- **Q74bis** : faut-il pouvoir prendre plusieurs réponses?
- **Q81=2** : filtre non respecté. Les questions Q81bis à ter et qua ne doivent pas être posées.
- **Q85b** : supprimer « **rachat** » pour les administrations ?

9.3.4 Le questionnaire secondaire

Le temps de questionnement du questionnaire secondaire est évalué entre 10 et 15 minutes.

Voici les principales remarques relevées pour le questionnaire secondaire :

- Q8 : il manque la phrase de transition figurant dans le questionnaire papier.
- Q9 : à modifier selon le questionnaire principal
- Q14 : faut-il garder le rouge pour la RS de l'entreprise ?
- Q15 : l'intitulé de la question comporte une erreur dans CAPI
- Q18 : modifier et METTRE à l'imparfait
- Q18 ter : supprimer « **actuel** » : on parle de la formation passée avant.
- Q 22 : faut-il mettre en consigne pour ceux qui sont à leur compte de noter qu'il a démissionné ou faut-il ajouter une modalité : « se mettre à son compte » ?
- Q 28 : faut-il mettre la table des activités ?
- Q30 : médecin salarié à son compte

9.3.5 Instructions de collecte

Les instructions de collecte sont indispensables mais les enquêtrices signalent qu'elles ne peuvent pas être utilisées au téléphone. Il sera donc indispensable de souligner en formation que la lecture des instructions de collecte doit se faire avant de commencer la collecte.

9.3.5 Les questionnaires tels qu'ils ont été définis et aménagés après les tests

Les deux questionnaires sont présentés en annexe 7.

Partie II

Les annexes

Annexe 1. Bibliographie de l'enquête de 1997

1.1. Méthodes

Caby L., de Coninck F., Dubois P., Gollac M., Greenan N., Mairesse J., Moisdon J.-C., Rallet A. et Vickery G. (1999), "Mesurer les liens entre informatisation, organisation et performances" in Foray D. et Mairesse J. (dir.), *Innovation et performance*, Paris, Editions de l'EHESS.

Crague G. (2002) : " Que nous racontent les employeurs sur la profession des actifs lorsqu'ils remplissent les DADS. La double déclaration de la profession dans C.O.I. ", *Miméo LATTs*, décembre.

Greenan N. et Hamon-Cholet S. (2003) : " Le dispositif d'enquêtes " Changements Organisationnels et Informatisation ", *La lettre du SSE*, N°53, 2e trimestre.

Greenan N. et Hamon-Cholet S. (2002) : " C.O.I., un dispositif d'enquêtes couplées employeurs / employés sur les changements organisationnels et l'informatisation ", Note de bilan pour la formation emploi, revenus du CNIS, 8 mars.

Greenan N. and Hamon-Cholet S. (2000) : " C.O.I. : a Matched Employer / Employee Survey on Organizational Change and Computerization ", *Proceedings of the International Conference on Establishment Surveys II*, Buffalo, New-York, June 17-21.

Greenan N. and Mairesse J. (1999) : "Using Employee Level Data in a Firm Level Econometric Study", *The Creation and Analysis of Employer-Employee Matched Data*, Haltiwanger J. C., Lane J. I., Spletzer J. J.M., Troske K. R. (Eds), North Holland, Elsevier, Amsterdam, pp. 489-512. NBER Working Paper, N°7028, March 1999.

1.2. Premier résultats

Caicedo E. et Chardon O. (1999) : " Les réseaux de commercialisation du bricolage, relations producteurs - distributeurs et échanges de données informatisées ", *INSEE résultats*.

Cases C. et Rouquette C. (1999) : "Les comptables à la pointe de l'informatique", *INSEE première*, N°677, octobre.

Chardon O. (1999) : "Commerce de bricolage : l'informatique fédère les entreprises dans les réseaux", *INSEE première*, N°638, mars.

Favre F., François J-P. et Greenan N. (1998) : "Changements organisationnels dans les entreprises industrielles : la montée des procédures", *Le 4 Pages des statistiques industrielles*, N°93, Août.

Favre F., François J-P. et Greenan N. (1998) : "L'informatisation dans les entreprises : l'explosion des réseaux et la montée d'internet", *Le 4 Pages des statistiques industrielles*, N°94, Août.

Favre F., François J-P. et Greenan N. (1998) : Changements organisationnels et informatisation dans l'industrie, Collection les Chiffres Clés référence, Paris, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Greenan N. et Hamon-Cholet S. (2000) : "Les salariés industriels face aux changements organisationnels en 1997", *Premières Synthèses*, DARES, N°09.3.

Greenan N., Hamon-Cholet S. et Walkowiak E. (2003), " Autonomie et communication dans le travail : les effets des nouvelles technologies ", *Premières synthèses* de la DARES, n°20.1.

Liaisons Sociales (2000) : Les changements dans l'organisation du travail, Dossiers thématiques INSEE, Liaisons Sociales, DARES, N°16.

Roux P. et Miquel A-M. (1998) : " Enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation dans les entreprises IAA 1994-1997. Objectifs : qualité et flexibilité " *AGRESTE - primeur*, N°45, octobre.

SESSI, SJTI, INSEE (1999) : *Technologies et société de l'information*, Collection les Chiffres Clés analyse, Paris, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

1.3. Travaux de recherche

Acemoglu D., Aghion P., Lelarge C., Reenen J. V. and Zilibotti F. (2005) : "Technology, information and the decentralization of the firm", Miméo Université d'Evry, août.

Ardenti R. et Vrain P. (2003) : " Réorganisations du travail et logique des 35 heures dans les PMI ", Rapport de convention pour la DARES, Septembre, Centre d'Etudes de l'Emploi.

Aubert P., Carolie E. et Roger M. (2005), " Nouvelles technologies et nouvelles formes d'organisation du travail : quelles conséquences pour l'emploi des salariés âgés ? ", Document de travail de l'INRA.

Baudchon H. et Brossard O. (2001) : " Croissance et technologies de l'information en France et aux Etats-Unis ", *Revue de l'OFCE*, N°76, pp. 53-115.

Behaghel L. (2004) : " Le rôle de la demande de travail dans le faible emploi des travailleurs âgés en France ", Thèse de doctorat, Université de Marne-la-Vallée.

Behaghel L. et Greenan N. (2005) : " Training and Age Biased Technical Change : Evidence from French Micro Data ", *Document de travail du CREST*, N°6.

Cartron D. (2000) : Excès de vitesse : les effets de l'intensification du travail sur les pénibilités et les risques, Rapport final DARES-CTRP98 " Intensification et évaluation du travail ", octobre.

Cases C. et Rouquette C. (2000) : " Information, utilisation des technologies de l'information et changements organisationnels : l'exemple des activités comptables en France ", *Economie et Statistique*, N°339-340, pp. 203-218.

Chardon O. et Le Boedec A. (2000) : " Commercialisation des articles de bricolage : organisation des réseaux et influence sur la marge des commerçants", Miméo Université de Strasbourg III.

Charlot S. et Duranton G. (2003) : " Communication Externalities in Cities", CEPR Discussion Paper, N°4048.

Charlot S. et Duranton G. (2002) : " Cities and Workplace Communication : Some Evidence ", Miméo INRA, janvier.

Crépon B., Heckel T. et Riedinger N. (2003) : " Computerization, Organizational Change and Productivity : Microeconomic Evidence for France ", Miméo INSEE.

- Crifo-Tillet P.** (2001) : " Inégalités, innovation et croissance", Thèse de doctorat, Université Lumière Lyon II.
- Crifo-Tillet P., Diaye M-A., Greenan N.** (2004) : " Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ? ", *Economie et Prévision*, N°164-165, Vol. 3-4, pp. 27-55.
- Crifo P., Diaye M-A. and Greenan N.** (2004) : " Why Firms Evaluate Individually their Employees : The team Work Case ", *Document de recherche EPEE*, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Evry, N°07.
- Crifo-Tillet P., Diaye M-A. et Greenan N.** (2003) : " Pourquoi les entreprises évaluent-elles leurs salariés ? ", Document de travail du CEE, n° 21.
- Debauche E.** (2001) : " Les normes de temps à l'épreuve des 35 heures ", Miméo Université de Paris X-FORUM.
- Diaye M-A., Greenan N., Minni C. et Rosa Marques S.** (2004) : " Renouveau des générations, asymétrie et position et dynamique technologique des entreprises ", *Document de recherche EPEE*, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Evry, N°21.
- Galliano D. and Roux P.** (2003) : " Spatial externalities, organization of the firm and ICT adoption : the specificities of French food firms ", Co-edition of *International Journal of Biotechnology and the International Journal of Technology and Management*, vol 5, n°3/4.
- Galliano D. et Roux P.** (2003) : " Espaces, organisations et TIC : les enseignements d'une comparaison intersectorielle ", *Revue Géographie, Economie et Société*, vol 5, n°3(4).
- Galliano D., Roux P. and Filippi M.** (2001) : " Organizational and Spatial Determinants of ICT Adoption : the Case of French Industrial Firms ", *Environment and Planning A*, vol 33.
- Galliano D., Roux P. et Soulié N.** (2005) : " La diffusion des TIC au sein des espaces ruraux : Analyse nationale et éclairage régional ", communication au colloque " Territoire et enjeux du développement régional " de l'INRA, Lyon, 9-11 mars.
- Gilles F.** (2005) : "Quels effets des reorganisations sur la date de passage des entreprises aux 35 heures ? Une étude sur données individuelles d'entreprises », Miméo Université d'Evry, juillet..
- Gilles F.** (2005) : "An attempt to evaluate the impact of reorganization on the way working time reduction has been implemented by French firms since 1996", Miméo Université d'Evry, mars.
- Gilles F.** (2005) : "Following the high road or not : what does it imply for firms as to WTR implementation ?", Miméo Université d'Evry, février.
- Gollac M., Greenan N. et Hamon-Cholet S.** (2003) : " The computerization of the "old" economy: new machines, new structures and new workers ", traduction de l'article d'*Economie et statistique*.
- Gollac M., Greenan N. et Hamon-Cholet S.** (2000) : "L'informatisation de l'ancienne économie : de nouvelles machines, de nouvelles organisations et de nouveaux travailleurs", *Economie et Statistique*, N°339-340, pp. 171-201.

Greenan N. et Mairesse J. (2004) : " A Firm Level Investigation of the Complementarity between Information and Communication Technologies and New Organizational Practices ", Miméo CEE, juin.

Greenan N. et Mairesse J. (2003) : "How do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer-Employee Survey in French Manufacturing ", Document de travail du CEE, n° 28.

Greenan N. et Mairesse J. (2001) : " Trying to measure organizational change : A first look at a matched employer-employee survey for French manufacturing. ", Conference ,paper for the Nelson and Winter Conference of Danish Research Unit for Industrial Dynamics, Aalborg, 12-15 juin.

Greenan N. et Mairesse J. (1999) : "Organizational Change in French Manufacturing : What Do We Learn From Firm Representatives and From Their Employees ? ", NBER Working Paper N°7285, August.

Greenan N. et Walkowiak E. (2004) : " Informatique, Organisation du travail et Interactions Sociales ", *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, N°31, mai. .

Gheorghiu M-D. (2000) : *Les relations de coopération au travail : travail collectif, travail en groupe, travail en équipes*, Rapport intermédiaire, convention OP-DARES A3/623, décembre.

Gheorghiu M-D. et Moatty F. (2003) : "Le travail collectif chez les salariés de l'industrie. Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail", Document de travail du CEE, n°29.

Gheorghiu M-D. and Moatty F. (2001) : "Teamworking in French Manufacturing: Industry Statistical Outcomes and Field Work Results", communication au 5th International Workshop on Teamworking, Leuven, 10-11 septembre.

Janod V. (2002) : " Changement Organisationnel, Qualifications et Croissance ", Thèse de doctorat, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne, Johann Wolfgang Goethe – Universität.

Janod V. et Saint-matin A. (2003) : " Impact des réorganisations du travail sur les performances des entreprises manufacturières - Une analyse sur données françaises 1997-1999 ", *Revue Economique*, Vol. 54 N°3, pp. 637-648.

Janod V. et Saint-Martin A. (2003) : "La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999 ", Document d'études de la DARES, N°68.

Janod V. and Saint-Martin A. (2003) : "Measuring Work Reorganization and its Impact on Firm performance. An Estimate on French Manufacturing Firms over 1995-1999 ", Cahiers de la MSE, série verte, N°83.

Le Guehennec C. (2003) : " Organisation japonaise de la production, 20 ans après, quel modèle ? Le cas des implantations d'entreprises japonaises dans l'industrie française ", Thèse de doctorat, Université de Paris XIII – Paris Nord.

Myniem J-B. (2002) : " Le système d'évaluation individuelle dans la gestion des ressources humaines : dispositif de sanction ou outil de développement ? ", rapport de post-enquête, Centre Pierre Naville, Université d'Evry.

Roux P. (2003) : " Design des organisations et dynamiques des réseaux pour innover, explorations théoriques et empiriques ", Thèse de doctorat, Université des sciences sociales de Toulouse I.

Roux P. (1999) : " Nouveau management et technologies de l'information vont de pair dans les IAA ", *AGRESTE - les cahiers*, N°37, mars.

Teste T. (2003) : " Informatique et salariés : le cas de la France au travers de l'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation ", Miméo LEG, UMR5118, septembre.

Walkowiak E. (2004) : " Modernisation des entreprises, interdépendances des salariés et inégalités ", Thèse de doctorat, Université de Paris IX Dauphine.

Walkowiak E. (2003) : " Les méthodes de travail des différentes catégories de salariés s'uniformisent ", *Formation, Emploi*, N°82, pp.75-87.

Zamora P. (2003) : " Changements organisationnels, technologiques et pratiques de formation dans les entreprises industrielles ", Miméo DARES, avril.

1.4. Travaux en cours

Un numéro spécial de la Revue *Economique* et un numéro spécial de la revue *Réseaux* seront publiés en 2006.

Plusieurs thèses exploitant des données de l'enquête 97 sont en préparation :

Wolf L. (CREST, INSEE, sociologie)

Cartron D. (EHESS, sociologie)

Gille F. (EPEE, Université d'Evry, Economie)

Lahittete M. (MATISSE, Université de Paris I, Economie)

Carvalho S. (CGEMP, Université de Dauphine, Economie)

Annexe 2. Expérimentation dans la fonction publique de l'Etat

L'enquête COI est une enquête couplée administrée aux deux niveaux « entreprises » et « salariés » sur le champ « *des entreprises françaises, actives, exploitantes, marchandes, créées avant le premier janvier 2005, de 10 salariés et plus et appartenant aux secteurs suivants* » :

- les industries agroalimentaires
- l'industrie, y compris le secteur de l'énergie.
- la construction
- les transports
- le commerce
- certains secteurs des services (divisions 64, 70, 71, 72, 73,74 de la nomenclature d'activité française, le secteur des hôtels, cafés et restaurants, le secteur financier et celui de l'audiovisuel) ».

Le champ de cette enquête exclut donc aux deux niveaux la Fonction Publique, qu'elle soit d'État, des collectivités territoriales ou hospitalière.

Cependant, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a souhaité, à titre expérimental, s'associer au dispositif COI pour la fonction publique de l'État, la DREES pour les établissements hospitaliers.

2.1. Les objectifs de l'extension de l'enquête COI à la Fonction Publique de l'État

La Fonction Publique a connu, à l'instar des entreprises du secteur marchand mais sans doute dans une période plus récente, des changements de grande ampleur tant sur le plan de son organisation, que des outils informatiques utilisés : mise en ligne des déclarations d'impôt, utilisation généralisée de la messagerie électronique, système d'information des ressources humaines par exemple.

La Fonction Publique de l'État met en œuvre des nouveaux outils managériaux dans le domaine des ressources humaines (entretiens d'évaluation, nouveau dispositif indemnitaire, développement des plans de formation...), du pilotage de l'activité (tableaux de bord contenant des indicateurs d'activité et de résultats...), des relations avec les usagers (contrats de service), ou avec ses fournisseurs (nouveau code des marchés). La LOLF qui entre progressivement en vigueur impulse ou accélère ces changements (SMR, indicateurs de performance...).

L'informatisation de l'administration est relativement ancienne, mais de nouvelles générations d'outils sont plus récemment implantées pour la gestion des ressources humaines (en s'appuyant sur des progiciels de gestion intégrés) ou pour la gestion des crédits (projet ACCOR). Mais surtout l'informatisation touche désormais la relation de l'administration à l'utilisateur, comme la mise en ligne des déclarations d'impôt, l'utilisation généralisée de la messagerie électronique. Le développement de l'e-administration impulsé par l'ADAE depuis 2002 relayé par la direction générale de la modernisation de l'État est au cœur de ce processus.

Ces changements doivent pouvoir être appréciés, de manière conjointe, du point de vue des ministères, directions ou services de l'État qui les mettent en œuvre, et du point de vue des agents. En effet, les responsables de l'organisation, et les responsables de l'informatique peuvent apporter un point de vue informé sur les outils organisationnels et techniques adoptés, sur les objectifs et contraintes qui ont présidé aux choix, sur les mesures qui ont pu accompagner leur mise en œuvre, et sur leurs perceptions des succès et difficultés dans leur mise en œuvre. De leur côté, en décrivant leur situation de travail, les agents informent de la mise en œuvre concrète de ces outils dans les services, et des répercussions ressenties sur les conditions de travail. La description des parcours de formation, des compétences mises en œuvre, et de quelques autres éléments des

situations professionnelles et personnelles particulières, devrait permettre d'étudier les conditions de la mise en œuvre des changements du point de vue des caractéristiques des agents.

2.2. Les conditions de l'extension de l'enquête COI à la Fonction Publique de l'État

2.2.1 Volet « salariés »

Le volet « salariés » de l'enquête COI de 2006 convient au questionnement des agents de la fonction publique de l'État. Chacun des tests du questionnaire « salariés » de l'enquête COI 2006 a été étendu à une dizaine d'agents de la fonction publique de l'État. Ces tests ont confirmés la bonne adaptation du questionnaire aux agents de l'État, moyennant une adaptation marginale du vocabulaire.

2.2.2 Volet « entreprises »

En revanche, le volet « entreprises » de l'enquête COI-TIC 2006 ne peut à l'évidence être étendu à la fonction publique de l'État sans un gros travail d'adaptation. Celui-ci doit tout d'abord porter sur le questionnaire lui-même. Ainsi, les questions de choix organisationnels et informatiques du questionnaire COI-TIC sont étroitement articulées à un questionnement sur les stratégies marchandes (perception du marché, adaptation à celui-ci, stratégies concernant les coûts, la différenciation des produits, la réactivité, etc.), et les stratégies financières (composition du capital). Si beaucoup de ces questions peuvent trouver un écho dans les préoccupations et les démarches de l'administration publique, elles ne peuvent être posées telles quelles, et les questions devront sans doute aussi porter sur des organisations et outils propres à la fonction publique.

Il faut également se demander à quel niveau il sera opportun d'enquêter dans l'administration publique d'État, tant pour obtenir une réponse informée, que pour déterminer une unité statistique (relativement) indépendante sur ces questions d'organisation et d'informatisation. Si les décisions les plus stratégiques sont prises centralement, essentiellement au niveau des ministères –à l'instar, en quelque sorte, des groupes dans le secteur marchand- la mise en œuvre de ces décisions ne relève-t-elle pas plutôt des directions, voire dans certains cas, de services déconcentrés ? Autrement dit, quel est l'équivalent, dans l'administration d'État, du niveau « entreprises » ?

Une réflexion approfondie est menée conjointement par la DGAFP et le CEE afin d'adapter le volet « entreprises » de l'enquête COI-TIC à l'administration publique. Cette réflexion doit être fondée sur une bonne appréhension des pratiques concrètes de réorganisation et des outils informatiques utilisés. Une phase préalable d'enquêtes qualitatives auprès de responsables, tant organisationnels qu'informatiques, de niveau et de ministères différents est en cours au CEE. Elle permettra de recueillir et d'analyser les principales pratiques actuelles, en mettant plus particulièrement l'accent sur leur proximité ou au contraire leur éloignement, des pratiques observées dans le secteur marchand. Ces travaux préalables repousseront la collecte du volet « entreprises », que l'on préfère ici dénommer « employeurs » au début de l'année 2007, soit après le volet « salariés ». Un test du questionnaire « employeurs » aura lieu en septembre 2006.

2.3. Champ, bases et méthodes de sondage

Les conditions sont maintenant réunies pour tirer un échantillon spécifique pour une enquête auprès des agents de l'État.

D'une part l'arrêté du 17 janvier 2006 portant création « d'un traitement automatisé d'informations individuelles issues des déclarations sociales des employeurs et des organismes chargés de l'emploi (DADS), complétées des fichiers de paie des agents de l'État permet la constitution d'une base de sondage des salariés notamment des agents de l'État pour les enquêtes statistiques de l'Insee et les services statistiques des ministères ». D'autre part la « sirementisation » du fichier de paie

par CLAP depuis la validation 2003 rend possible le tirage d'un échantillon de SIREN pour l'administration. Enfin, les tests réalisés par la division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus (EFA) de l'INSEE ont montré qu'il était possible, à partir du NIR des agents tirés dans le fichier de paie, de retrouver les noms et adresses des personnes sélectionnées dans les DADS Etat (cf annexe 2bis jointe ci après). Cette première expérimentation a été confortée par le test sur le terrain réalisé en février 2006 par les enquêteurs qui n'ont pas rencontré de difficultés particulières pour joindre les agents de la fonction publique de l'État.

L'échantillon de l'enquête COI sera constitué dans des conditions comparables à celui du secteur privé ; tirage à deux degrés entreprises/Siren pour le premier degré salariés/agents de l'État pour le second degré. Les deux degrés seront tirés dans une base de sondage constituée à partir du fichier de paie des agents de l'État (FGE).

2.3.1 Le champ retenu

- les actifs occupés, hors emplois aidés, au 31/12 /2004. C'est la dernière validation du fichier de paie des agents de l'État disponible au moment du tirage de l'échantillon en mai 2006. Pour le secteur privé, le tirage s'effectuera à partir d'une base DADS plus récente. La mobilité dans la fonction publique de l'État est moins importante que dans le secteur privé, et les taux de questionnaires salariés à l'enquête ne devraient pas être trop affectés par ce décalage. Cependant les salariés arrivés dans l'administration entre 2005 et 2006 ne pourront être pris en compte.
- en métropole
- rémunérés sur le budget général ou les budgets annexes (les ministères) soit une fonction publique de l'État au sens strict qui ne prendra pas en compte les agents rémunérés par les établissements publics administratifs (EPA).
- service SIREN-État dont les effectifs sont supérieurs à 10
- hors enseignants, militaires et magistrats
- hors personnels non enseignants des services de l'enseignement du premier degré

Ce champ a été déterminé en fonction d'un certain nombre de contraintes.

D'une part, les objectifs fixés par le comité de pilotage : retenir les emplois pour lesquels une comparaison avec le secteur privé est possible. Ainsi le comité de pilotage de l'enquête COI-FP a décidé de retirer d'emblée du champ les enseignants, militaires et magistrats ; l'organisation du travail de ces métiers est trop spécifique et la taille de l'échantillon trop réduite pour qu'il soit possible de comparer ces cadres particuliers aux autres cadres de la FPE. Les enquêtes sur les conditions de travail ont montré qu'un questionnaire proche de celui de l'enquête COI « salariés » pouvait permettre l'interrogation de toutes les catégories de salariés y compris les enseignants, militaires ou magistrats. En revanche l'analyse des réponses implique d'isoler ces professions particulières, pour les étudier en elles-mêmes et les comparer aux autres. Etudier ensemble les caractéristiques du travail des cadres A sans distinguer les enseignants des cadres administratifs risquerait en effet de poser beaucoup de problèmes d'interprétation. Mais pour isoler ces catégories, il faut disposer d'échantillons de taille suffisante. Sur un échantillon de 2 000 agents de l'État (soit environ 1 500 répondants), que l'on veut étudier en fonction des caractéristiques de l'administration dans laquelle ils travaillent, soit par ministère, direction centrale ou déconcentrée, etc. et, à tout le moins de leur grade (A, B ou C), on ne peut isoler un nombre suffisant d'enseignants, de magistrats, etc. pour une analyse statistique ayant la précision requise. Par ailleurs pour rester dans la logique comparaison public-privé, il n'existe pas dans le privé de professions comparables.

Pour les employeurs, comme dans le privé les unités de 10 salariés ou moins ont été écartées. Par ailleurs 36 % des siren ont entre 10 et 20 salariés. Ceux-ci sont concentrés à l'Education nationale (non-enseignants des collèges et lycées), ils ne représentent que 7 % des effectifs mais 22 % de ceux de l'Education nationale. Nous faisons l'hypothèse que les effets de la loi et de la décentralisation

ont un impact important sur l'organisation de travail des agents non enseignants de ces établissements. Il est donc important de les conserver (préconisation du comité de pilotage).

D'une manière générale, la nouveauté de ce type d'étude dans la FPE et l'utilisation d'une base de sondage expérimentale conduisent à restreindre le champ. Le bilan de la « sirementisation » des fichiers de paie 2003 réalisé par la division EFA à l'occasion de cette enquête a permis de définir plus précisément les contours de la base.

2.3.2 Stratification

Le tirage de l'enquête auprès des entreprises privées est stratifié en utilisant un croisement taille secteur. De manière analogue, on peut utiliser pour le premier degré d'échantillonnage de l'extension à la fonction publique d'État, la taille de l'unité ainsi que son ministère d'appartenance. Ces deux variables apparaissent assez explicatives du niveau d'équipement informatique et de l'organisation de l'unité considérée.

Par ailleurs, on procède pour la stratification à un regroupement des plus petits ministères, qui ont sans doute des comportements assez analogues dans leur organisation et ne pourraient constituer une strate en tant que telle.

2.3.3 Constitution de l'échantillon

Il est prévu d'interroger 2 000 agents de l'État. On prévoit, pour la future enquête auprès des employeurs, de tirer environ 400 Siren. Ceci implique l'interrogation de 5 salariés par employeur, un nombre plus élevé que ce qui est prévu dans le cas des entreprises privées. On peut justifier ce choix en raison du caractère particulièrement concentré de l'administration d'état qui compte de plus grosses unités - près de 300 salariés en moyenne par employeurs.

Tout comme le tirage des entreprises privées, le premier degré d'interrogation consiste en un tirage stratifié dont les allocations sont proportionnelles au nombre de salariés dans chaque strate. Au sein de chaque strate on réalisera ainsi un tirage systématique contrôlé par la taille de chaque employeur. La strate des employeurs de plus de 1 000 salariés est retenue dans l'échantillon exhaustivement.

Au sein de chaque unité de l'État, cinq salariés seront systématiquement interrogés dans toutes les unités de l'échantillon d'employeurs. Le premier degré de tirage ayant été réalisé de manière proportionnelle, le nombre de salariés échantillonnés est également dans chaque strate proportionnel au nombre de salariés qu'il représente, sauf dans le cas de la strate exhaustive, dans laquelle on considère que les salariés d'une même grosse administration se « ressemblent » (effets de grappe). Cette option permettra une connaissance plus approfondie des unités employeuses définies dans la base de sondage, ce qui représente un intérêt particulier pour cette première expérience d'enquête dans ce secteur.

Annexe 2bis.
Utilisation des fichiers de paie comme base de sondage pour l'enquête COI

Document de travail émanant de l'INSEE
(le document original est disponible)

A l'attention de Mmes Dussert, MC Parent,
MM. Marcus et Rouppert
Paris, le 10 mars 2006
N° 678/DG75-F220

Objet : Utilisation des fichiers de paie comme base de sondage pour l'enquête COI

Les récentes modifications du fichier de paie exploité par l'Insee à partir des données de la DGCP (sirétisation par Clap) mais aussi de son environnement juridique (récépissé n° 494 569 version 3 du 05 janvier 2006 de la CNIL) permettent d'envisager l'utilisation de cette source, associée aux déclarations fiscales relatives à la fonction publique d'Etat (source DGI), comme base de sondage pour les enquêtes auprès des agents de la Fonction publique d'Etat. C'est dans ce contexte que la division EFA a été contactée par la DGAFP et le Centre pour l'Etude de l'Emploi pour étudier la faisabilité de l'extension du champ de l'enquête COI (enquête sur les changements Organisationnels et l'informatisation) à l'Etat.

Sous sa forme actuelle, l'enquête COI est un dispositif d'enquêtes couplées entreprises/salariés. Le volet «entreprises» de l'enquête cherche à cerner l'organisation stratégique de l'entreprise, la manière dont elle mobilise les outils de gestion cet aspect concernant tant les relations avec les clients et fournisseurs, la production ou la logistique, que le système d'information et les ressources humaines, et enfin les outils techniques couramment regroupés sous les termes Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). La collecte auprès des salariés apporte une information complémentaire sur l'organisation des postes de travail et sur les usages des Tic mais aussi sur les conditions et le rythme de travail, le fonctionnement des collectifs de travail, l'acquisition et l'utilisation des compétences, les contreparties salariales. Ce dispositif exige donc de cerner avec précision le niveau auquel l'organisation stratégique d'une entreprise se décide. Sur le champ du privé, pour un salarié et quel que soit l'établissement (en terme de siret) dans lequel il travaille, le volet « entreprise » sera envoyé au siège de l'entreprise.

Dans la fonction publique d'Etat se pose le problème de l'identification du bon niveau de décision dans l'organisation hiérarchique multiniveau de l'Etat, mais aussi de la disponibilité de l'information dans les fichiers de paie pour isoler ce niveau. La contribution de la division EFA à cette enquête est :

- la fourniture du fichier sirétisé 2003 ;
- le tirage de l'échantillon selon la méthodologie définie par la DGAFP dans la base 2004.

A l'occasion de cette opération il a semblé opportun de faire un bilan de la sirétisation des fichiers de paie. Ce bilan a un double objectif :

- mesurer la qualité de la sirétisation,
- définir la portée et les limites des nouvelles informations disponibles.

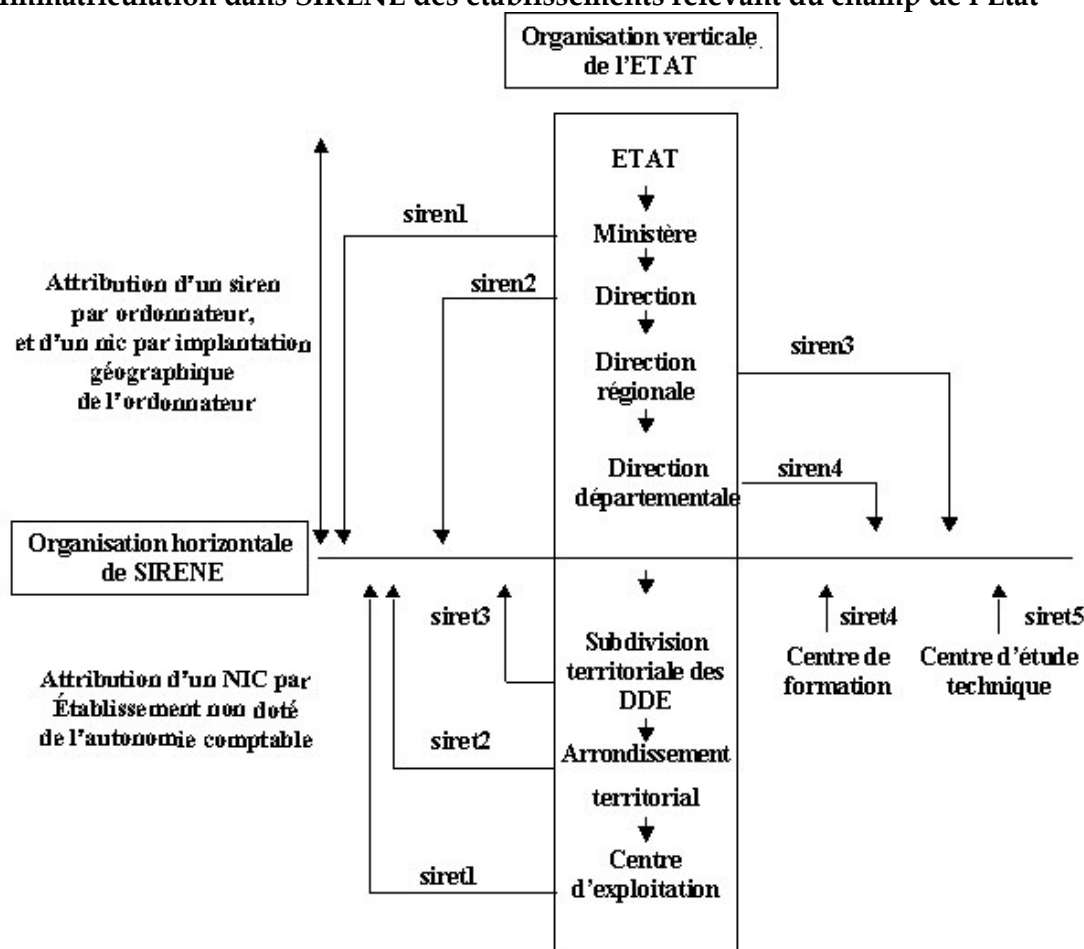
Ce sont les questions auxquelles cette note se propose de répondre.

1. RAPPEL THEORIQUE SUR L'IMMATRICULATION DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DE L'ETAT DANS LE REPERTOIRE SIRENE

La dichotomie Siren - Siret s'adapte mal à l'organisation hiérarchique multi-niveau de l'Etat. L'adéquation est possible si l'on considère la distinction entre les unités qui ont le pouvoir d'ordonnancer des dépenses (en ordonnateur primaire ou par délégation) et celles qui n'ont pas ce pouvoir. Dans Sirene, chaque ordonnateur est immatriculé au niveau "entreprise" avec un numéro Siren. Les numéros Siret correspondent alors aux différentes implantations géographiques de l'ordonnateur et aux établissements qui en dépendent sans autonomie financière

Ce principe d'immatriculation ne permet pas de retrouver l'organisation verticale de l'Etat, puisque les différents ordonnateurs (primaire = le ministre, ou par délégation) d'un même ministère ont des numéros Siren différents. Ces numéros ne peuvent pas être mis en relation de manière simple. Une solution est d'étudier le lien entre les Siren-Siret et les variables décrivant les différents niveaux hiérarchiques dans le fichier de paie des agents de l'Etat. Cette étude est rendue possible par la mise à disposition récente des résultats de la sirétisation des fichiers de paie dans le cadre de l'application Clap.

Immatriculation dans SIRENE des établissements relevant du champ de l'Etat



2. LA SIRETISATION DES FICHIERS DE PAIE DES AGENTS DE L'ETAT

Depuis la validité 2003, Clap reçoit annuellement un fichier agrégé issu du fichier de paie. Les agents y sont répartis selon la position de leur ordonnateur dans la hiérarchie (repérée par la clé : ministère, administration, département de l'administration) et des variables permettant de repérer leur double implantation fonctionnelle (poste de travail, au sens CP) et géographique (commune de fonction). Munis de ces informations, les gestionnaires cherchent alors à imputer un numéro Siret valide.

3. BILAN DE LA SIRETISATION SUR LE CHAMP DE L'ENQUETE COI

Le champ de l'enquête COI pour les agents de l'Etat est défini par les agents :

- actifs au 31/12 ;
- en métropole ;
- non enseignants, non militaires, non magistrats ;
- rémunérés sur le budget général ou les budgets annexes (Aviation, civile, administration des monnaies et médailles...);

soit 935 755 agents au 31/12/2003. Seuls 20 677 (2.21 %) agents travaillent dans des établissements n'ayant pas pu être identifiés par Clap. Ils sont rémunérés par des services du ministère de la défense ou des affaires étrangères.

Répartition des agents dans des établissements non sirétisés par service payeur

Service payeur	Nombre d'agents dans des établissements non sirétisés	% du total des agents dans des établissements non sirétisés	% des agents du service payeur.
DGA civils	10 754	52	37
Administration centrale affaires étrangères	3495	16.9	100
Civils défense, administration centrale et divers	3234	15.6	38
Police nationale : personnel actifs	1206	5.8	1
Service diplomatique, consulat	536	2.6	100
Civils défense, service extérieurs	455	2	0.83

En théorie, à un Siren doit correspondre un ordonnateur. La relation n'est cependant pas directe car les Siren affectés aux agents sont ceux de leur lieu de travail et pas de leur service payeur. Les affectations (ou mises à disposition) dans un "service" relevant d'un autre ordonnateur peuvent donc perturber le lien Siren-ordonnateur, vu du point de vue du salarié.

4. LA RELATION SIREN - ORDONNATEUR

De façon concrète, on identifie l'ordonnateur (ou la catégorie homogène d'ordonnateurs) par la variable TMS du fichier de paie et son lieu de travail par son Siren. On exclut de l'étude les civils de la DGA (Défense), les agents des Affaires étrangères, ainsi que tous les agents dont le Siret n'a pas pu être retrouvé. On conserve donc les agents de la police nationale ou des services extérieurs de la défense qui ont des taux de sirétisation de bonne qualité. Au total, l'étude porte sur 891 972 agents travaillant dans 17 860 « Siren » et rémunérés par 107 « ordonnateurs = TMS ».

Le tableau suivant répartit les Siren selon le nombre d'ordonnateurs différents.

Nombre d'ordonnateurs Par siren	Nombre de Siren	%	Effectifs	%	Effectif le plus important par relation siren-ordonnateur	Poids par rapport à l'ensemble des effectifs
1	8892	50.35	215715	24.18	215715	100,00
2	1908	10.68	170542	19.12	158974	93,22
3	6023	33.72	278554	31.32	220734	79,24
4	746	4.18	95518	31.23	75889	79,45
5	114	0.64	49251	5.52	40426	82,08
6	43	0.24	48523	5.44	40541	83,55
7	18	0.14	8783	0.98	6385	72,70
8	9	0.05	12158	1.36	8668	71,29
9	6	0.03	4770	0.53	3830	80,29
10	1	0.01	8158	0.91	7695	94,32
Total	17860	100	891 972	100	778859	87,32

La relation Siren - ordonnateur n'est donc pas univoque, ce qui représente le fait que dans un même établissement les agents peuvent être payés par plusieurs ordonnateurs. On peut toutefois isoler parmi l'ensemble des ordonnateurs liés à un Siren, un ordonnateur « majoritaire ». Les effectifs rémunérés par cet ordonnateur représentent en moyenne 87,3 % des effectifs du Siren. Les 13 % restants correspondent aux effectifs mis à disposition et rémunérés par un autre service. Si on admet qu'un ordonnateur rémunère prioritairement les agents travaillant dans son service, cet ordonnateur « majoritaire » peut être considéré comme le service du lieu de travail dans l'organisation hiérarchique de l'Etat. Pour tous les agents d'un Siren on affecte ce « service du lieu de travail » que l'on peut dès lors comparer au « service payeur ». C'est ce que propose le tableau suivant, en agrégeant les services au niveau du ministère.

Ministère payeur											
Ministère de travail	Education, Université, jeunesse et sports	Economie et finances	Intérieur	Equipement, logement	Justice	Agriculture	Santé et travail	Culture	Autres ministères civils	Défense	
Education, Université, jeunesse et sports	249937	35	6	54	0	298	61	154	0	116	250661
Economie, finances, industrie	80	180424	64	475		616	344	4	11	76	182094
Intérieur		2	175358	104	41	19	18		44	184	175770
Equipement, transports		10	358	107123		400	358	247		101	108597
Justice	22		60		54960		28	5			55075
Agriculture	11	5	1	71		24849		2			24939
Santé et travail							25348	28	138		25514
Culture	2		17	129			1	12051	13	9	12222
Autres ministères civils			3						3314	94	3411
Défense		2	8	115	15					53549	53689
Total	250052	180478	175875	108071	55016	26182	26158	12491	3520	54129	891972

Lecture : 250 661 agents travaillent dans un établissement relevant de l'Education, parmi eux 249 937 sont rémunérés par l'Education.

Cette notion « de service du lieu de travail » permet de réconcilier l'organisation verticale de l'Etat et à deux niveaux de Sirene. A un Siren ne correspond qu'un seul ministère ou service. Elle peut être une base de stratification pour la construction d'échantillon, comme celui de COI par exemple.

Le chef de la section SIASP
Vincent LOONIS

Annexe 3.

Evolution et comparabilité par rapport à l'enquête de 1997

3.1. Evolution

L'enquête de 2005-2006 s'inscrit dans la continuité de la précédente ; cependant le dispositif d'enquête a été partiellement renouvelé.

Le champ de l'enquête a été étendu. Limité à l'industrie en 1997, il concerne désormais l'ensemble du secteur marchand (transports, commerce, hôtellerie, services financiers et services aux entreprises). Le couplage ne se limite plus aux entreprises de plus de 50 salariés, mais commence à partir des entreprises de 20 salariés. Et, alors qu'en 1997 les salariés ayant quitté l'entreprise lors de la collecte n'étaient pas interrogés, laissant ainsi de côté une partie des salariés les plus précaires, ils le seront lors de la nouvelle enquête au moyen du questionnaire « salariés » secondaire. Cette extension s'applique également à la Fonction Publique d'Etat et au secteur hospitalier. Le volet « employeurs » de cette extension est en cours d'élaboration (voir annexe 2).

Le volet « entreprises / secteur marchand » de l'enquête a été articulé à l'enquête européenne sur la diffusion des TIC dans les entreprises car les 2 enquêtes visent la même population d'entreprises, ont des thématiques voisines et se déroulent pendant une même période. La taille du questionnaire « entreprises / secteur marchand » a été augmentée, les questions spécifiquement européennes représentant environ 15 % du questionnaire. Certaines d'entre elles sont partie intégrante du questionnement C.O.I. ; cependant, beaucoup de ces questions sont groupées dans la dernière partie du questionnaire, la période de référence des questions européennes étant différente des questions C.O.I.

Les questionnaires « entreprises / secteur marchand » et « salariés » ont également évolué de manière à intégrer de nouvelles thématiques, qui ont été présentées dans la partie 4 « objectifs de l'enquête et types de résultats diffusés » du dossier remis au Comité du Label, et de manière à inclure les nouveaux outils qui se sont développés depuis 1997 : technologies de l'information et de la communication ou outils de gestion, spécifiques à une fonction ou transversaux.

3.2. Comparabilité

Le cœur de l'enquête C.O.I. est une interrogation sur le changement et les nouveaux modes de gestion et outils informatiques utilisés dans les entreprises. De ce fait, il est difficile de maintenir un questionnement à l'identique entre 1997 et 2006. De plus, l'extension du champ « entreprises » au secteur tertiaire pousse à moins centrer les questionnaires sur l'organisation de la production, ce d'autant moins que la production ne semble plus aujourd'hui être au centre des efforts de rationalisation des entreprises. Le questionnaire « entreprises » a donc beaucoup évolué par rapport à celui de 1997 alors que le questionnaire « salariés » 2006 demeure en grande partie comparable au précédent. Dans les deux cas cependant, l'étude des évolutions temporelles constitue un objectif important de l'enquête.

3.2.1 Les questionnaires « entreprises »

On peut estimer à 10% la proportion de questions restées semblables entre 1997 et 2006. C'est notamment le cas de questions situées en début de questionnaires et relatives à la stratégie des entreprises, aux contraintes pesant sur elles, à l'existence de restructuration financière et, à l'évolution des niveaux hiérarchiques. Quelques questions dispersées dans le reste des deux questionnaires interrogent la permanence de certains outils organisationnels, le recours à des prestataires extérieurs et, la répartition des tâches selon les salariés.

Au delà de ces 10 %, plusieurs thématiques se retrouvent d'un questionnaire à l'autre, même si les questions retenues sont différentes ou sont formulées d'une toute autre manière. Il en est ainsi par exemple des questions sur les contraintes imposées par les clients ou les fournisseurs ou de celles sur les difficultés rencontrées par les entreprises lors de la mise en œuvre de changements. Concernant l'utilisation des nouveaux outils informatiques ou organisationnels, des comparaisons temporelles pourront être menées au moyen d'indicateurs synthétiques décrivant l'intensité des changements (intensité de l'usage des TIC ou des nouvelles pratiques de gestion par exemple), construits à partir des réponses sur l'utilisation de nouveaux outils par nature différents, puisque nouveaux à des dates différentes. Les publications réalisées à partir de l'enquête de 1997 utilisent ce type d'indicateurs à titre principal. Il sera possible de construire de tels indicateurs à partir de l'enquête de 2006 et de les comparer à ceux de 1997.

3.2.2 Les questionnaires « salariés »

Une certaine permanence de l'interrogation « salariés » autorise les comparaisons entre 1997 et 2006. Près de 50 % des questions du questionnaire 2006 sont inspirées de questions de 1997 et parmi elles, environ 30% des variables peuvent être aisément comparées, les questions étant identiques ou suffisamment proches.

Un peu plus de la moitié du questionnaire de 1997 a été abandonné. Certaines questions, comme celles sur les machines, étaient spécifiques à l'industrie. – De même, l'ensemble des questions sur le rythme de travail a également été revu afin de l'adapter au secteur tertiaire. – D'autres questions n'ont plus de sens en 2006. Ainsi le questionnement détaillé de 1997 visant à identifier les tâches pour lesquelles l'informatique était utilisée, n'est plus nécessaire à une époque où l'informatique est d'usage courant. Dans le nouveau questionnaire, la partie informatique a été recentrée sur l'usage des TIC et notamment d'Internet ainsi que sur l'utilisation de l'informatique en dehors du bureau. Enfin, certaines questions de 97 n'ont pas été reprises car elles se sont révélées peu pertinentes à l'exploitation. Le nombre de salariés travaillant sur des machines automatiques, par exemple, s'est avéré au final, relativement peu important, rendant inexploitable les questions détaillant les types d'usage de ces machines.

Le questionnaire 2006 est composé pour plus de 50 % de nouvelles questions issues des réflexions des groupes de travail ou inspirées d'enquêtes sur des sujets connexes. Ces questions reflètent l'émergence ou le développement de nouvelles réalités du travail ou de nouvelles perspectives de recherche. Certaines thématiques déjà présentes en 1997, et dont l'importance s'est accrue ces dernières années, ont été enrichies : la multiplicité des lieux de travail liée au développement du « nomadisme » des salariés (facilité par les TIC et par les échanges de salariés entre entreprises) ; les collectifs de travail afin de mieux cerner les collaborations dans l'entreprise et hors de l'entreprise, ou la formation avec notamment la prise en compte des formations longues. A côté de ces enrichissements, de nouvelles thématiques sont apparues, comme la responsabilité au travail, certains indicateurs de contenu du travail, les langues utilisées, la perception de l'utilisation des compétences, l'implication, ou la reconnaissance du travail. Enfin, pour chaque grande thématique, des questions en évolution faisant le point sur les évolutions depuis 3 ans telles que ressenties par les salariés, ont été introduites.

En conclusion, les résultats de l'enquête COI 2006 seront comparés à ceux de 2007 et donneront lieu à des études temporelles. Elles se baseront pour partie sur des comparaisons entre questions identiques ou questions proches et pour partie sur des indicateurs synthétiques. En tout état de causes, il conviendra de manier ces comparaisons avec vigilance. Les résultats de l'enquête seront également rapprochés de ceux d'autres enquêtes comme l'enquête TIC 2002 ou comme la série d'enquêtes Conditions de Travail.

Annexe 4.

L'appariement avec d'autres sources disponibles

Le dispositif d'enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation intègre la préoccupation de simplification des enquêtes auprès des entreprises dont les principes ont été posés par le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS).

L'enquête COI-TIC répond à cette préoccupation, dans plusieurs de ses caractéristiques.

Tout d'abord, la fusion du volet « entreprises » de l'enquête COI et de l'enquête européenne TIC s'explique en premier lieu par l'objectif de limiter le nombre des sollicitations des entreprises sur des thématiques en partie connexes.

Ensuite, l'interrogation simultanée d'un représentant de l'entreprise et de salariés permet de limiter les questions posées à l'entreprise sur le contenu des postes de travail, et d'éviter de poser des questions quantitatives sur le nombre d'utilisateurs d'un ordinateur, d'internet, d'un intranet ou de la messagerie électronique.

Enfin, seront omises du questionnaire toutes les informations dont on pourra disposer en mobilisant les sources administratives classiques qui sont de périodicité annuelle et qui couvrent le champ des entreprises localisées en France de manière quasi-exhaustive. Ces sources fournissent un grand nombre d'informations quantitatives coûteuses à restituer pour une entreprise. Leur utilisation permet de se consacrer à une interrogation plus qualitative de l'entreprise sur des thèmes absents des sources standard. Ces sources sont l'Enquête Annuelle d'Entreprises (EAE), les Déclarations de Bénéfices Industriels et Commerciaux (BIC), l'enquête annuelle sur les liaisons financières entre sociétés (LIFI), le système de Coordination des Informations et de Traitement sur les Restructurations d'Unités Statistiques (CITRUS), les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), les Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre (DMMO) et l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO).

L'appariement de ces différentes sources est rendu possible par la présence, dans tous les fichiers, d'un identifiant d'entreprise, le numéro SIREN (9 chiffres), ou d'un identifiant d'établissement (SIRET=SIREN+NIC - Numéro Interne de Classement de 5 chiffres -) pour les fichiers de niveau établissement. L'information de niveau entreprise peut toujours être reconstruite à partir de l'information de niveau établissement, par agrégation. Au moyen de l'appariement des différentes sources, on identifie l'entreprise, ses différents établissements, son activité principale, ses activités annexes, les activités de ses différents établissements, leur localisation etc. Le tableau 1 confronte les unités d'observation et le champ couvert par chacune de ces sources.

Il est prévu, dans le dispositif d'enquête, de simplifier la mise à disposition de ces données. Cependant, les données BIC et les données des DADS, de nature fiscale, font l'objet, sous leur forme individuelle d'une diffusion réduite. La diffusion des autres sources à l'extérieur de l'INSEE est soumise à approbation auprès du Comité du secret statistique.

4.1. Données BIC et EAE : La mesure des performances de l'entreprise

Les données BIC, regroupent la plupart des informations de la liasse fiscale que les entreprises envoient à la Direction Générale des Impôts (DGI) pour le calcul de l'impôt sur les bénéfices. Cette liasse comprend le bilan et le compte de résultat de l'entreprise, ainsi que des tableaux annexes (sur les immobilisations, les amortissements, la détermination du résultat fiscal notamment).

Les EAE, qui sont réalisées par différents Services Statistiques Ministériels et par l'INSEE, fournissent, elles aussi, le compte de résultat et le tableau d'immobilisation de l'entreprise. Les EAE pourront être appariées de manière assez "naturelle" à notre échantillon d'entreprises puisque c'est dans cette base qu'il sera tiré.

Les données communes des BIC et des EAE sont confrontées au sein du Système Unifié de Statistique d'Entreprise (SUSE) et forment la base des comptes nationaux pour les SQS. Elles permettent le calcul d'indicateurs de performance (productivité, rentabilité, ratios financiers etc.), la mesure des facteurs de production utilisés (emploi, masse salariale, investissements, immobilisations, consommations intermédiaires etc.) et de la production de l'entreprise (chiffres d'affaires, variations de stocks, exportations etc.).

Par rapport à l'EAE, les données BIC apportent l'information sur le bilan qui permet de connaître le patrimoine et la structure de financement de l'entreprise. Par rapport aux données BIC, l'EAE apporte des données sur les établissements, sur la ventilation du chiffre d'affaires et du personnel de l'entreprise en fonction de ses différentes activités (selon la Nomenclature des Activités Françaises), sur la sous-traitance etc.

FICUS est le fichier Complet Unifié de SUSE. Constitué à partir des données fiscales des entreprises et à partir des enquêtes annuelles d'entreprise, FICUS fournit un ensemble de données sur le compte de résultat et le bilan des entreprises. Il regroupe l'ensemble des entreprises imposées aux bénéficiaires industriels et commerciaux et aux bénéficiaires non commerciaux, et exclut les entreprises imposées aux bénéficiaires agricoles et les exploitations agricoles soumises aux BIC.

4.2. DADS, DMMO-EMMO et ACEMO : le comportement d'emploi de l'entreprise

Les DADS sont au coeur de notre dispositif d'enquêtes puisque les salariés interrogés seront tirés dans cette base. Ces déclarations sont remplies par tous les établissements employant des salariés. Elles comportent une ligne par individu, qui indique notamment sa CS (Catégorie Socioprofessionnelle, nomenclature en 34 postes), et sa PCS (mais la qualité du chiffrage de la PCS est encore considérée comme médiocre), son sexe, son âge, sa rémunération brute et sa rémunération nette. Cette base nous fournit donc à la fois une information sur les individus qui seront interrogés et une information sur l'entreprise qui pourra être reconstruite à partir d'une agrégation (qui n'est pas sans problème) des lignes "salariés". On peut ainsi envisager de construire des salaires moyens par CS ou par classe d'âge, ainsi que des indicateurs de dispersion des rémunérations au sein de l'entreprise. En outre, en choisissant de sélectionner les salariés nés au mois d'octobre d'une année paire, le volet « salariés » pourra être apparié avec le panel DADS, fournissant la séquence temporelle de rémunération des individus.

Les DMMO sont des déclarations mensuelles sur les mouvements d'emploi qui sont obligatoires pour les établissements privés de plus de 50 salariés. Les EMMO sont une enquête par sondage auprès d'établissements de 20 à 49 salariés, fournissant sur ce champ les mêmes informations que les DMMO. L'exploitation des DMMO-EMMO est prise en charge conjointement par des Directions Régionales du Travail et de l'Emploi et par les Directions Régionales de l'INSEE. Les sources précédentes sur l'emploi correspondent à des données de stock. Les DMMO-EMMO permettent d'identifier les flux : cette déclaration comporte, pour chaque personne embauchée ou débauchée dans l'établissement, la nature du contrat de travail⁵, le motif du départ⁶, le motif de l'entrée⁷, les caractéristiques individuelles du salarié et la CS de l'emploi.

L'enquête ACEMO est menée tous les trimestres auprès des entreprises, de plus de 10 salariés (par sondage au-dessous de 50 salariés, exhaustive au-dessus de ce seuil). Elle suit l'évolution de l'emploi, de la durée du travail et du salaire offert ; en particulier, elle mesure l'indice du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) qui sert à indexer le SMIC. L'enquête ACEMO est réalisée par la DARES.

⁵ CDD, CDI, période d'essai

⁶ Transfert vers un autre établissement, démission, départ au service national, maladie ou décès, fin de CDD, fin de période d'essai, retraite et préretraite, licenciement économique, autre licenciement.

⁷ Transfert d'un autre établissement, embauche.

4.3. LIFI : les liaisons financières entre les entreprises

L'enquête LIFI concerne toutes les entreprises françaises du secteur privé dont le portefeuille de titres de participation est supérieur à 8 millions de francs ou dont l'effectif salarié est supérieur à 500 personnes. On demande aux entreprises interrogées quelles sont les entreprises dans lesquelles elles détiennent des parts et quelles sont celles qui détiennent des parts de leur propre capital (y compris quand ces entreprises sont implantées à l'étranger). A partir de ces informations, le réseau des liaisons financières est reconstitué sous la forme de plusieurs fichiers :

- le fichier des liaisons apparentes décrit les liaisons directes entre 2 entreprises en donnant l'identifiant de l'entreprise amont, l'identifiant de l'entreprise aval, et des variables décrivant l'intensité de la participation,
- le fichier des têtes de groupe (entreprise qui se contrôle elle-même à 100% et qui contrôle d'autres entreprises, y compris au travers de sociétés qu'elle contrôle directement) qui donne certaines variables économiques calculées au niveau du groupe (immobilisations, total du bilan, nombre d'entreprises contrôlées, nature de l'activité etc.),
- le fichier des liaisons réelles (pour qu'il y ait une liaison réelle entre un groupe et une entreprise, il suffit que celui-ci contrôle au moins un des actionnaires immédiats de la cible) qui donne l'identifiant de la tête de groupe, l'identifiant de l'entreprise détenue et le rang de contrôle.

En plus de ces informations sur les groupes, un suivi temporel des modifications de structure est aussi réalisé à SUSE à partir d'informations présentes dans les EAE et d'informations externes. Cette information pourrait, elle aussi, être récupérée.

Les résultats de l'enquête LIFI sont complétés par les données du Répertoire des Entreprises Contrôlées Majoritairement par l'État (RECME), géré également par l'INSEE et qui concernent les entreprises françaises dont l'État détient directement plus de la moitié du capital. Enfin ces résultats sont enrichis par la base de données privée DIANE avant d'être utilisés pour mener des études sur les groupes en France.

Le serveur de restructuration de l'Insee CITRUS, opérationnel depuis 1998, collecte un maximum d'informations sur les restructurations auprès des services statistiques enquêteurs et de sources d'informations légales. Il met à disposition des services statistiques une liste de restructurations, mises à jour régulièrement, traitées et documentées.

4.4. Rapprochement statistique avec d'autres sources

Par ailleurs, la conception des questionnaires « entreprises » et « salariés » COI-TIC a pris en compte l'existence d'enquêtes par sondage réalisées dans une même période sur des thématiques connexes, en évitant, notamment, de poser certaines questions similaires, à l'exception de quelques questions clés permettant de réaliser ultérieurement un rapprochement statistique.

On peut ainsi citer les enquêtes suivantes.

En 2003

- Enquête auprès des entreprises sur les relations inter-entreprises (ERIE, SESSI)

En 2005

- Enquête couplée sur les Relations Professionnelles et la Négociation d'entreprise (enquête REPOSE, DARES)
- Enquête auprès des entreprises sur les Recrutements (DARES)
- Enquête auprès des entreprises sur les Mode et moyens de gestion de l'immatériel (SESSI)
- Enquête auprès des salariés sur les Conditions de travail (DARES)

En 2006

- Enquête auprès des entreprises sur l'Innovation (CIS4, SESSI)
- Enquête couplée sur la formation (AES-CVTS, CEREQ et INSEE)
- Panel survey of organizations (PASO), Enquête annuelle, Université catholique de Louvain, Belgique

La nature des différentes sources

Source	EAI	EAE	BIC	DADS	DMMO	CITRUS	LIFI
Nature	Enquête	Enquête	Source administrative	Source administrative	Source administrative	Serveur d'informations	Enquête
Origine	Observation des techniques industrielles	Besoins de la Comptabilité Nationale	Calcul de l'impôt sur les sociétés	Calcul des taxes assises sur les salaires	Suivi des licenciements droit du travail	Services statistiques, sources officielle	Observation des groupes de société
Unité observée	Entreprise	Entreprise, Etablissement	Entreprise	Salarié, Etablissement	Flux d'emploi, établissement	entreprise	Réseau de li. fi., entreprise
Champ	Ent. de + 20 salariés Industrie (hors IAA)	Tous les étab. des ent. de plus de 20 salariés	Ent. déclarant des bénéficiaires commerciaux BRN* : CAHT > 3 millions F	Tout étab. ayant au moins 1 sal. (hors fonction publique)	Tout étab. privé et semi-pub. de + 50 sal. ayant embauc. ou lic.	Ttes opérations liées à une modification de structure sur un même ensemble d'entreprises	Ent. privées, portefeuille participation > 8 millions F ou + 500 sal.
Périodicité	1995	Annuelle	Annuelle	Annuelle	Mensuelle	Permanente	Annuelle

BRN : le régime du BRN (bénéfice réel normal) correspond à la liasse fiscale la plus riche. Les entreprises disposant d'un chiffre d'affaires annuel hors taxe plus faible sont soumises soit au régime simplifié d'imposition, soit au régime au forfait. Dans ces deux cas, l'information de la liasse est beaucoup plus limitée. Par ailleurs, le chiffre d'affaires seuil pour le BRN est plus faible lorsque l'entreprise est prestataire de services (900 000 F).

Les principales informations obtenues par d'autres sources

Ci-dessous la liste des principales données obtenues par différentes sources administratives répertoriées ou par les enquêtes annuelles ou régulières. Certaines questions TIC ont été renvoyées au questionnaire « salariés » ce qui implique un décalage d'un an dans l'obtention des résultats. Pour satisfaire à la demande européenne, certaines données provisoires seront extraites de l'enquête Conditions de travail de la DARES (2005).

Informations	Source
Indicateurs de performances entreprises	EAE
Composition du capital et liens financiers	LIFI
Restructurations	CITRUS
Le secteur d'activité de l'entreprise	SIRENE
La branche d'activité	EAE
La multi-activité	EAE
Le nombre d'établissement	SIRENE
La localisation géographique des établissements	SIRENE
Les représentants à l'étranger	Immatériel
Les sites à l'étranger (implantation récente ou	Immatériel
Le montant des importations	EAE
Le type de client (particuliers, entreprises,	EAE
La relation avec le client le plus important	ERIE
La structure des emplois	DADS
La composition de la main d'œuvre	DADS
La mobilité de la main d'œuvre	DADS
La participation aux résultats et les	EAE
La rémunération non monétaire	DADS
Les dépenses informatiques	EAE
Les salariés utilisant un ordinateur	CT
Les salariés utilisant un ordinateur connecté au	CT
Les salariés accédant au système informatique	CT
La durée du travail sur l'année	ACEMO

Annexe 5.
Annexe technique de la fiche 6
Description des plans de sondage

Cette note concerne le plan de sondage relatif au volet « salariés » de l'enquête. Un sondage à deux degrés est en effet préconisé pour l'ensemble du dispositif.

5.1 Aspects généraux

L'enquête COI est composée de deux volets : d'une part, un questionnaire "entreprises / employeurs" (enquête COI-TIC) pour le secteur marchand, la fonction publique de l'État et les établissements hospitaliers a été ou sera adressé à un échantillon d'entreprises, ou d'établissements, d'autre part un questionnaire « salariés » est adressé à un échantillon de salariés appartenant aux entreprises ou établissements du premier volet. Les entreprises seront sélectionnées dans les fichiers d'entreprises des Enquêtes Annuelles d'Entreprises (EAE) pour le secteur marchand et dans le fichier de paie des agents de l'État pour la Fonction Publique d'Etat et dans le fichier SAE (Statistiques Annuelles des Etablissements de santé) de la DREES pour le secteur hospitalier. Après appariement avec le fichier des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), un petit nombre de salariés seront sélectionnés de manière aléatoire au sein de chaque entreprise (côté marchand) ou établissement (côté Fonction Publique d'Etat et secteur hospitalier).

La préparation de l'enquête a démarré à l'automne 2004. La collecte « entreprises » du secteur marchand a été réalisée fin 2005-début 2006 (tirage de l'échantillon en septembre) ; la collecte "salariés" sera mise en œuvre d'octobre à décembre 2006 (tirage de l'échantillon au printemps 2006) ; la collecte « employeurs » de la fonction publique et du secteur hospitalier aura lieu au cours du 1^{er} semestre 2007.

5.2 Echantillonnage du second degré « salariés » pour le secteur marchand

L'enquête COI est une enquête couplée "entreprise" et "salariés". L'enquête "entreprise", résultant de la fusion entre l'enquête TIC (enquête sur les technologies de l'information et de la communication) et de l'enquête COI (changements organisationnels et informatisation), porte sur un champ plus large que l'enquête couplée. L'échantillon est tiré en plusieurs temps. Tout d'abord, on interroge un échantillon de 17 000 entreprises d'octobre 2005 à mars 2006 sur l'exercice 2004. Puis, en avril 2006, il est prévu de tirer un échantillon de salariés appartenant à un sous-échantillon des entreprises de l'échantillon de départ, à savoir la totalité des entreprises tirées exhaustivement lors de la première phase et environ un tiers des autres entreprises. La présente note précise selon quelles modalités ce deuxième degré du tirage est envisagé.

5.2.1 Principes du tirage de la partie « salariés »

L'enquête « salariés » est jumelée avec l'enquête « entreprises » pour une partie du champ : les entreprises de 20 salariés et plus (qui représentent 14 670 des 17 000 entreprises de l'échantillon initial).

Les individus à interroger seront donc sélectionnés parmi les salariés des entreprises de ce sous-échantillon. Le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) en constitue la base de sondage.

L'échantillonnage des salariés s'apparente donc à un tirage à deux degrés. Le premier degré correspond au tirage de l'échantillon d'entreprises. Ce tirage est stratifié par secteur et par

taille d'entreprises, avec une partie exhaustive qui regroupe à peu de choses près l'ensemble des entreprises de plus de 500 salariés des secteurs étudiés. Les allocations des strates non exhaustives sont proportionnelles au nombre de salariés de chaque strate.

Le second degré consiste en un tirage de salariés au sein des entreprises, représentant les unités primaires. Il faut alors déterminer le nombre de salariés à sélectionner dans chaque unité primaire. En 1997, deux salariés étaient sélectionnés dans les entreprises de moins de 500 salariés et trois salariés dans les autres entreprises. Cette solution présente l'inconvénient de traiter de la même manière toutes les entreprises des strates exhaustives, quelles que soient leur taille, sans introduire de proportionnalité.

Afin d'améliorer l'efficacité de l'échantillonnage des salariés, une première solution théorique a été envisagée⁸ :

- sélectionner deux salariés pour toutes les entreprises de moins de 500 salariés (comme c'était le cas à l'enquête COI de 1997). Compte-tenu du mode de tirage des entreprises, on arrive donc dans chaque strate de la partie non exhaustive à un nombre de salariés dans l'échantillon proportionnel au nombre de salariés de la strate.

- sélectionner un nombre de salariés optimal au sens de Neyman dans la strate exhaustive des entreprises de plus de 500 salariés, c'est à dire proportionnel au produit du nombre de salariés de l'entreprise par la dispersion⁹ de ces salariés et fonction décroissante de l'effet de grappe mesuré dans l'entreprise.

5.2.2 Mise en pratique du tirage

Ces principes généraux ont été retenus dans leur esprit, mais n'ont pas pu être appliqués dans leur intégralité en raison de différentes contraintes pratiques propres à l'enquête.

En premier lieu, le jumelage entre les deux échantillons est réalisé pour permettre une exploitation couplée des réponses des entreprises et de leurs salariés. Comme l'enquête portant sur la partie "salariés" est réalisée assez longtemps après celle portant sur les entreprises, on pourra connaître le comportement de réponse des entreprises à la première vague ; en particulier, il est envisagé d'interroger un échantillon de 22 000 salariés dans des entreprises qui auront répondu au premier volet de l'enquête. Cependant, afin d'analyser les caractéristiques des entreprises non-répondantes en utilisant les informations fournies par les salariés, un échantillon supplémentaire de 1 000 salariés appartenant aux entreprises non-répondantes sera tiré. Ce sous-échantillon sera utilisé à titre méthodologique pour étudier si le comportement des salariés des entreprises non-répondantes est différent de celui des autres salariés. Ces questionnaires ne seront exploités que si l'on se trouve dans le cas d'un phénomène de non-réponse non-ignorable. Dans le cas contraire, comme on ne pourra pas récupérer les réponses des entreprises dans laquelle ils travaillent, ils ne seront pas utilisés dans l'exploitation finale.

Appariement avec le fichier des DADS

L'échantillon des salariés sera extrait des salariés présents fin 2005¹⁰ dans les entreprises répondantes au premier volet de l'enquête. Compte-tenu du calendrier de l'enquête, le tirage sera réalisé en mai 2006 sur une extraction des DADS de validité 2005, encore en cours de traitement. Il est donc possible de ne pas retrouver certaines entreprises dans le fichier des DADS lors de l'appariement si les déclarations des DADS ne sont pas encore parvenues à l'Insee. Lors d'une simulation menée en juillet 2005 sur les DADS de validité 2004, un tiers des entreprises (4 200 sur 6 600) et des salariés (1 600 000 sur 6 250 000) ont été perdus. Ces

⁸ Note de Pascal Ardilly en annexe

⁹ Sur une variable corrélée aux variables d'intérêt de l'enquête

¹⁰ En pratique, ce sont les salariés présents au 30 novembre 2005, car certaines entreprises dites « à exercice décalé » bouclent leur déclaration 2005 à cette date, au lieu du 31 décembre.

échecs d'appariement ont été examinés. Ils sont répartis de manière à peu près équivalente par taille d'entreprise. Certains secteurs sont plus affectés que d'autres. Par exemple, dans le transport aérien, où l'entreprise Air-France n'a pas été retrouvée, 90% des salariés ont été perdus. De fait, au moment où l'on a réalisé cette simulation, les déclarations de la DGI n'étaient pas encore disponibles dans les DADS. Ceci a exclu d'office de nombreuses grandes entreprises soumises à ce régime. Cette situation est exceptionnelle et ne devrait pas se renouveler en 2006. Une seconde opération de tirage de l'échantillon a d'ailleurs eu lieu en décembre 2005 sur la version définitive des DADS de validité 2004. Le bilan est beaucoup plus favorable : on ne perd que 500 entreprises sur les 14 500 entreprises appariées qui ne représentent plus que 220 000 salariés - soit moins de 3% des salariés des entreprises appariées.

Néanmoins, cette étape que l'on ne contrôle pas peut introduire un biais dans les estimations. C'est pourquoi pour le tirage définitif de salariés, on s'assurera que l'on n'est pas dans la même situation par plusieurs dispositifs.

Pour les entreprises que l'on n'aura pas retrouvées à l'issue de la première étape, un nouvel appariement sera réalisé fin juin avec les DADS de la même validité. Si on ne retrouve toujours pas ces entreprises on échantillonnera les salariés au sein des DADS de validité 2004, c'est-à-dire parmi les salariés présents fin 2004 (au lieu de fin 2005, ce qui exclu les salariés embauchés en 2005). Les DADS 2004 devraient être complètes à cette période.

L'ensemble de ces dispositifs n'empêchera pas qu'un certain nombre d'entreprises répondantes au premier degré ne seront pas retrouvées dans le fichier des DADS. Il peut s'agir d'entreprises qui sont connues sous un numéro d'identification différent dans les deux fichiers, par exemple. Ces entreprises seront traitées comme des non-répondantes ; il faudra donc procéder à une repondération des autres entreprises répondantes¹¹.

Le tirage se fera donc en deux temps. La plus grande partie des salariés sera sélectionnée mi-mai, afin de fournir aux Directions Régionales de l'Insee la plus grande partie de l'échantillon avant l'été. Pour les entreprises posant problème à cette date, le tirage sera effectif fin juin. Il faut souligner que tous les salariés d'une même entreprise seront sélectionnés au sein du même fichier.

Tirage des entreprises sur lesquelles portera le jumelage

Une triple contrainte nous oblige à envisager le jumelage seulement sur une partie des entreprises de l'échantillon de départ. D'une part, afin de pouvoir estimer une variance dans l'information fournie par les salariés au niveau entreprise, on ne veut pas descendre en dessous de 2 salariés interrogés par entreprise¹². D'autre part, le nombre de fiches-adresses disponible (23 000) est déterminé en fonction de la contrainte budgétaire. Enfin, il paraît intéressant d'avoir un nombre de salariés échantillonnés suffisamment important par entreprise, qui permet d'observer une certaine diversité de salariés au sein de ces dernières, et d'assurer une représentativité suffisante des salariés des grandes entreprises : dans la strate exhaustive, notamment, le tirage du premier degré n'est par construction pas proportionnel au nombre de salariés

Nous avons fixé une moyenne de 3 salariés par entreprise, ce qui revient à interroger les salariés d'un peu plus de 7700 entreprises. Le jumelage portera alors sur la totalité des entreprises tirées exhaustivement en première phase, mais seulement sur environ un tiers des entreprises initialement tirées dans les autres strates.

¹¹ Ceci ne devrait pas excéder 3% des salariés, étant donné qu'on a retrouvé en janvier 97% des salariés dans les DADS de validité 2004.

¹² Voir Greenan et Mairesse, 1999 : *Using Employee Level Data In a Firm Econometric Study*, NBER Working paper n°7028

Pour alléger le questionnaire, certaines informations seront récupérées au sein du panel DADS. Ce panel est composé des salariés nés au mois d'octobre d'une année paire (panel long) ou d'une année impaire (panel court). On peut donc profiter de ce tirage d'une partie des entreprises pour maximiser le nombre de salariés du panel DADS que l'on va finalement tirer.

Par ailleurs, il est préférable pour retrouver le salarié et sélectionner un salarié du champ (i.e. présent en décembre 2005) de privilégier les entreprises que l'on a retrouvées dans les DADS les plus récentes. Mais un biais de sélection sera alors introduit à ce niveau. En effet, les entreprises qui auront répondu avant juillet au DADS sont sans doute différentes des autres, notamment pour certaines variables liées à l'enquête. Mais ce biais devrait rester assez limité, dans la mesure où on attend dans les DADS un taux de retour de près de 95% des entreprises à la date du tirage. Par ailleurs, le choix inverse aurait multiplié la part des salariés dans l'échantillon présents en décembre 2004, et donc potentiellement hors champ de l'enquête au moment de la collecte dans le cas d'un départ de l'entreprise au cours de l'année 2005.

On va donc échantillonner au sein des strates non exhaustives du premier degré environ le tiers des entreprises initialement tirées. A ce stade, l'objectif est tout d'abord de limiter les non-réponses totales ainsi que le nombre de salariés hors champ, puis, en deuxième priorité, d'enrichir le fichier de résultats des données présentes dans le panel. Pour cela on va calculer pour chaque entreprise retrouvée dans les DADS un ratio égal au nombre de « salariés-panel » sur le nombre de salariés total. Les entreprises seront triées dans chaque strate selon l'année où elles ont été retrouvées et ce ratio. Les premières entreprises de chaque strate vont être sélectionnées parmi les entreprises non détectées hors champ lors de la collecte et retrouvées dans les DADS de validité 2005 ou récupérées dans celles de validité 2004 pour un nombre réduit d'unités. Il est à noter que cela suppose que les salariés nés en octobre ont un comportement similaire à l'ensemble des salariés, ce qui ne pose pas de problème.

Pondération entreprise

La pondération entreprise doit tenir compte de l'ensemble des opérations qui ont accompagné le tirage. On part pour cela des pondérations initiales produites par le tirage de l'échantillon des entreprises.

Ensuite, il faut traiter le comportement de non-réponse des entreprises, étant donné que l'on se limite à l'exploitation des 22 000 salariés sélectionnés au sein des entreprises répondantes. Pour cela, on va utiliser le poids corrigé de la non-réponse entreprise produit par le Pôle d'Ingénierie Statistique d'Entreprises (Pise) de Nantes. Au moment du tirage des salariés, ce poids ne sera pas encore disponible. On le remplacera donc par un poids corrigé provisoire au sein de chaque strate de tirage, qui devrait être dans la plupart des cas assez proche du vrai poids corrigé.

De plus, les échecs d'appariements avec les DADS seront aussi pris en compte par repondération au sein des strates entreprises.

Enfin la phase de tirage des entreprises des strates non exhaustives parmi l'ensemble des répondantes du premier degré sera aussi introduite dans le calcul de la pondération des entreprises, produit des trois étapes décrites ci-dessus¹³.

Nombre de salariés à interroger par entreprise

La solution proposée initialement et rappelée plus haut n'est pas applicable en l'état. Cependant, on en a retenu l'esprit. Ainsi, les indicateurs de dispersion et d'effet de grappe à calculer sur une ou plusieurs variables liées au thème de l'enquête ne sont pas disponibles

¹³ La pondération finale sera alors le produit du poids initial, du poids issu de la non-réponse et de celui résultant du tirage des entreprises au sein des répondantes. La seconde partie de ce poids sera modifiée lorsque les pondérations produites par Pise seront disponibles.

pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon de première phase (les données DADS ne sont disponibles que pour les entreprises de la base de sondage salariés).

En revanche, le nombre de salariés de chaque entreprise est disponible dès le tirage des entreprises dans la source Sirene. On sélectionne donc finalement un nombre de salariés par entreprise proportionnel à une fonction de son effectif. On n'a pas choisi une proportionnalité stricte car en introduisant une contrainte d'interrogation minimum de 2 salariés par entreprise, ce système d'allocation impose cette contrainte à près du tiers des entreprises, ce qui réduit son efficacité. Qui plus est, l'effet de grappe est surtout présent pour les très grandes entreprises, raison pour laquelle on va chercher pour les entreprises de la partie exhaustive à interroger moins de salariés que ce que donnerait l'allocation proportionnelle.

Finalement, on va procéder à l'allocation en deux étapes. Le nombre de salariés de la base de sondage est connu au sein de chaque strate du tirage entreprise. On va donc ventiler l'échantillon proportionnellement à ce nombre de salariés, d'où :

$$n_h = \frac{23000 \cdot N_h}{\sum_{h=1}^H N_h}$$

avec n_h et N_h le nombre de salariés de la strate h respectivement dans l'échantillon et la base de sondage.

Ensuite, on va calculer une allocation pour chaque entreprise au sein de leur strate d'appartenance. L'allocation sera alors proportionnelle au nombre de salarié de l'entreprise dans les strates non exhaustives. Ainsi, pour une entreprise i située dans la strate h d'effectifs N_{hi} , on interrogera le nombre de salariés suivant :

$$n_{hi} = \frac{n_h \cdot N_{hi}}{\sum_{h=1}^H N_{hi}}$$

Dans la strate exhaustive, l'allocation proportionnelle conduit à interroger un grand nombre de salariés dans de très grandes entreprises comme la Poste, la SNCF... Or, un des objectifs spécifique de l'enquête est de pouvoir exploiter le jumelage entre les réponses des salariés et celle des entreprises, au sein de chaque entreprise. Ces objectifs locaux sur des petits domaines viennent concurrencer l'allocation purement proportionnelle. L'allocation choisie dans les strates exhaustives est donc une allocation puissance¹⁴, proportionnelle à la racine de l'effectif. On interrogera pour l'entreprise i de la strate h le nombre de salariés suivant :

$$n_{hi} = \frac{n_h \cdot \sqrt{N_{hi}}}{\sum_{h=1}^H \sqrt{N_{hi}}}$$

L'application de cet algorithme conduit dans un certain nombre d'entreprises à sélectionner moins de deux salariés. On contraint donc ces entreprises à deux salariés sélectionnés et on réitère le procédé en ne tenant plus compte de ces entreprises dans l'algorithme. Enfin, une procédure de gestion des arrondis a été mise en place pour respecter l'interrogation par établissement d'un nombre entier de salariés tout en conservant l'allocation prévue dans chacune des strates.

¹⁴ M.D. Bankier, 1988, The American Statistic, Vol 42, N°3.

Tirage des salariés

Au sein de chaque entreprise, on va donc sélectionner le nombre de salariés déterminé ci-dessus dans un des fichiers des DADS (2005 ou 2004) selon l'entreprise. Ces salariés seront sélectionnés parmi ceux qui répondent aux critères suivants :

- ✓ domiciliés en France Métropolitaine,
- ✓ qui ne sont pas travailleurs frontaliers,
- ✓ présents au 30 novembre,
- ✓ qui ont travaillé au moins un mois, 120 heures dans l'année et plus d'une heure et demi par jour en moyenne,
- ✓ qui ne sont pas gérants de leur entreprise,
- ✓ qui ont touché plus de trois fois le montant du Smic mensuel sur l'année.

Les salariés seront tirés aléatoirement parmi les salariés de ce champ présents dans le panel DADS long. S'ils ne sont pas assez nombreux dans l'entreprise, le complément sera sélectionné aléatoirement parmi les salariés présents dans le panel DADS court. Enfin, on sélectionnera le complément éventuel parmi tous les autres salariés.

Cette méthode associée au mode de tirage des entreprises sur lesquelles porte le jumelage devrait permettre de retrouver un maximum de salariés de l'échantillon dans le panel DADS. La pondération finale des salariés sera le produit de la pondération entreprise décrite précédemment avec la pondération du tirage des salariés calculée au sein de chaque entreprise, et la correction liée à la non-réponse des salariés.

5.3 Echantillonnage « employeurs »/agents pour la fonction publique de l'État.

Les conditions sont maintenant réunies pour qu'il soit possible de tirer un échantillon spécifique pour une enquête auprès des agents de l'État.

D'une part l'arrêté du 17 janvier 2006 portant création « d'un traitement automatisé d'informations individuelles issues des déclarations sociales des employeurs et des organismes chargés de l'emploi, complétées des fichiers de paie des agents de l'État permet la constitution d'une base de sondage des salariés notamment des agents de l'État pour les enquêtes statistiques de l'Insee et les services statistiques des ministères ».

D'autre part la « sirementisation » du fichier de paie par CLAP depuis la validation 2003 rend possible le tirage d'un échantillon de SIREN pour l'administration,

Enfin, les tests réalisés par la division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus (EFA) de l'INSEE ont montré qu'il était possible, à partir du NIR des agents tirés dans le fichier de paie, de retrouver environ 87 %¹⁵ des noms et adresses des personnes sélectionnées dans les DADS Etat (cf annexe). Cette première expérimentation a été confortée par le test sur le terrain réalisé en février 2006 par les enquêteurs qui n'ont pas rencontré de difficultés particulières pour joindre les agents de la fonction publique de l'État.

L'échantillon de l'enquête COI sera constitué dans des conditions comparables à celui du secteur privé ; tirage à deux degrés entreprises/Siren pour le premier degré, salariés/agents de l'État pour le second degré. Les deux degrés seront tirés dans une base de sondage constitué à partir du fichier de paie des agents de l'État (FPE).

¹⁵ Ce défaut de couverture n'est pas inquiétant car il s'agit pour la quasi totalité de salariés de l'état (souvent des militaires) qui ne sont finalement pas dans le champ de l'enquête.

5.3.1 Constitution de la base de sondage

Le champ retenu

- les actifs occupés, hors emplois aidés, au 31/12 2004. C'est la dernière validation du fichier de paie des agents de l'État disponible au moment du tirage de l'échantillon en mai 2006. Pour le secteur privé, le tirage s'effectuera à partir d'une base DADS plus récente. Cependant la mobilité dans le FPE est moins importante que dans le secteur privé, et les taux de questionnaires « salariés » hors champ à l'enquête ne devraient pas être trop affectés par ce décalage. Cependant, les salariés arrivés dans l'administration entre 2005 et 2006 ne pourront être pris en compte.

- en métropole

- rémunérés sur le budget général ou les budgets annexes (les ministères) soit une fonction publique de l'État au sens strict qui ne prendra pas en compte les agents rémunérés par les établissements publics administratifs (EPA).

- service SIREN Etat dont les effectifs sont supérieurs à 10 agents

- hors enseignants, militaires et magistrats

- hors personnels non enseignants des services de l'enseignement du premier degré

Ce champ a été déterminé en fonction d'un certain nombre de contraintes :

- les objectifs fixés par le comité de pilotage : retenir les emplois pour lesquels une comparaison avec le secteur privé est possible. Ainsi le comité de pilotage de l'enquête COI-FP a décidé de retirer d'emblée du champ les enseignants, militaires et magistrats ; l'organisation du travail de ces métiers est trop spécifique pour que le questionnement général proposé aux salariés du privé et du public leur corresponde. Par ailleurs il n'existe pas dans le privé de professions comparables.

- Pour les employeurs, comme dans le privé les unités de 10 salariés ou moins ont été écartées. Par ailleurs, 36 % des siren ont entre 10 et 20 salariés. Ceux-ci sont concentrés à l'Éducation nationale (non enseignants des collèges et lycées), ils ne représentent que 7 % des effectifs mais 22% de ceux de l'Éducation nationale. Nous faisons l'hypothèse que les effets de la loif et de la décentralisation ont un impact important dans ces établissements. Il est donc intéressant de les conserver (préconisation du comité de pilotage).

- la nouveauté de ce type d'étude conduite pour la première fois dans la FPE et la nouveauté d'une base de sondage expérimentale conduisent à restreindre le champ. Le bilan de la « sirementisation » des fichiers de paie réalisé par la division EFA à l'occasion de cette enquête a permis de définir plus précisément les contours de la base (cf note V. Loonis en annexe).

Détail des différentes phases de la constitution de la base de sondage

Dans le secteur de la fonction publique d'État se pose le problème de l'identification du bon niveau de décision dans l'organisation hiérarchique multiniveau de l'État, ou comment déterminer quel serait l'équivalent de l'entreprise du secteur privé dans la fonction publique de l'État. Il faut également s'assurer de la disponibilité de l'information dans les fichiers de paie pour isoler ce niveau. La sirementisation du fichier de paie par Clap permet de le définir au moins théoriquement ce niveau.

Dans SIRENE, **un SIREN est attribué à toutes les unités qui ont le pouvoir d'ordonnancer des dépenses** (en ordonnateur primaire ou par délégation). Chaque **individu** est localisé dans l'unité du **SIREN de son lieu de travail**. Chaque **individu** du fichier de paie est aussi

caractérisé par le service qui le paie, c'est à dire l'ordonnateur défini par le ministère, l'administration, et le département de l'administration.

L'observation de ces trois caractéristiques des individus a conduit à procéder à des regroupements ou des restrictions de champ :

1) Certains agents n'ont pu être identifiés dans CLAP (2,2 %). Ils sont rémunérés par des services du ministère de la Défense ou des Affaires étrangères. Ils sont retirés de la base.

2) Les agents d'un même SIREN (lieu de travail) ne sont pas tous affectés au même service « ordonnateur ». Dans un même établissement les agents peuvent être payés par plusieurs ordonnateurs (mise à disposition par exemple). C'est le cas de la moitié des SIREN. Cependant pour un SIREN, on repère un ordonnateur majoritaire qui couvre en moyenne 87% des effectifs d'un SIREN. Les agents travaillent en général dans le service qui les paie. Pour obtenir une relation univoque « à un siren correspond un service ou ministère et un seul » on affecte aux agents d'un SIREN le service ou ministère « majoritaire », c'est à dire celui du lieu de travail. Le SIREN correspond donc au service du lieu de travail.

3) Les agents de l'État peuvent travailler dans un SIREN dont le code juridique n'est pas celui de l'État. Seuls 63 % des Siren (service de travail) relèvent d'organismes d'État, 35 % ceux de collectivités locales. Il s'agit dans la plupart des cas des écoles de l'enseignement primaire qui dépendent des communes. Les effectifs de ces organismes (hors État) ne représentent cependant que 1,7 % des agents de l'État et 4 % des agents de l'Éducation nationale (hors enseignants). On ne retiendra dans la base de sondage que les Siren et leurs effectifs correspondants qui travaillent dans un organisme d'État et on exclura des services ordonnateur l'enseignement primaire (beaucoup de directeurs d'écoles). Ces établissements sont pour la plupart de petite taille et il aurait été difficile de trouver le bon niveau de l'employeur à interroger.

On restreindra donc le champ du Ministère de l'Éducation Nationale aux seuls agents non enseignants et hors enseignement du premier degré.

Répartition des siren selon le code juridique

Code juridique	Employeurs			Effectifs		
	Nombre de SIREN	Dont Éducation nationale	% d'établissements	Eff 2003	Dont Éducation nationale	% des effectifs
État	11 197	7 979	62,7	877 045	239351	98,3
Collectivités locales	6 158	5 977	34,5	11 648	9897	1,3
Autres	505	265	2,8	3 279	804	0,4
Total	17 860	14 221	100	891 972	250 052	100

La base de sondage compte à cette étape 9 000 SIREN et 867 000 agents .

	Effectifs en milliers	SIREN lieu de travail en milliers
FPE métropole	2 201	17,9
Dont hors champ :		
agents travaillant dans des établissements non identifiés par CLAP	44	
Enseignants chercheurs	931	
militaires	326	
magistrats	8	
	892	17,9
Siren lieu de travail autres que État	15	6,6
dix salariés ou moins	10	2,3
Base finale	867	9,0

5.3.2 Stratification

Pour les collèges et lycées nous avons considéré que le niveau d'organisation stratégique était au minimum celui de l'académie ou du rectorat. On regroupe ainsi les petits collèges et lycées (de 10 à 49 salariés non enseignants) au sein de l'un des 26 rectorats d'académie qui correspond au service ordonnateur. En effet même si le niveau auquel se fera l'interrogation de l'employeur n'est pas encore tranché, le niveau du directeur de collège ou de lycée est exclu, celui du rectorat paraît bien préférable. Le regroupement ne pose donc pas de problème.

Suite à ces regroupements, le nombre d'unités « employeurs » dans le champ de l'enquête est de près de 3 000. Bien sûr le nombre de salariés travaillant dans ces entités reste inchangé.

Le tirage de l'enquête auprès des entreprises privées est stratifié en utilisant un croisement taille secteur. De manière analogue, on peut utiliser pour le premier degré d'échantillonnage de l'extension à la fonction publique d'État, la taille de l'unité ainsi que son ministère d'appartenance. Ces deux variables apparaissent assez explicatives du niveau d'équipement informatique et de l'organisation de l'unité considérée.

Par ailleurs, on procède pour la stratification à un regroupement des plus petits ministères, qui ont sans doute des comportements assez analogues dans leur organisation et ne pourraient constituer une strate en tant que telle.

Au ministère de l'Éducation nationale, pour permettre une analyse spécifique de l'organisation du travail dans les services déconcentrés, il est convenu de les isoler de l'administration centrale dont l'organisation du travail est probablement plus proche de celle des « petits ministères ».

Les différentes strates (24 strates) ainsi formées donnent la répartition suivante des employeurs et de leurs salariés.

Répartition des Siren selon la taille des unités

	Entre 10 et 249 salariés	Entre 250 et 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Total	%
Agriculture	376	7	1	384	13,15
Culture, services centraux du ministère de l'éducation Santé travail et autres ministères civils	711	80	5	796	27,26
Défense	224	27	11	262	8,97
Économie et finances	253	187	42	482	16,51
Services déconcentrés de l'éducation, universités, jeunesse et sports	213	51	26	290	9,93
Équipement et logement, Transports, Mer	94	108	25	227	7,77
Intérieur, DOM-TOM	141	119	38	298	10,21
Justice	137	29	15	181	6,20
Total	2149	608	163	2 920	100
%	73,60	20,82	5,58	100	

Répartition des effectifs selon la taille des unités

	Entre 20 et 249 salariés	Entre 250 et 999 salariés	Plus de 1000 salariés	Total	%
Agriculture	20 019	2 621	1 665	24 305	2,80
Culture, services centraux du ministère de l'éducation Santé travail et autres ministères civils	57 768	38 258	21 757	117 784	13,59
Défense	15 821	10 345	27 306	53 472	6,17
Économie et finances	23 555	92 746	64 244	180 545	20,83
Services déconcentrés de l'éducation, universités, jeunesse et sports	17 306	24 390	113 138	154 833	17,86
Équipement et logement, Transports, Mer	8 280	67 862	30 625	106 767	12,32
Intérieur, DOM-TOM	19 593	56 213	98 457	174 263	20,10
Justice	6 249	14 498	34 165	54 912	6,33
Total	168 591	306 933	391 357	866 881	100
%	19,45	35,41	45,15	100	

5.3.3 Constitution de l'échantillon

Il est prévu d'interroger 2 000 agents de l'État. On prévoit, pour la future enquête auprès des employeurs, de tirer environ 400 Siren. Ceci implique l'interrogation de 5 salariés par employeur, un nombre plus élevé que ce qui est prévu dans le cas des entreprises privées. Ce choix se justifie en raison du caractère particulièrement concentré de l'administration d'état qui compte de plus grosses unités - près de 300 salariés en moyenne par employeurs.

Tout comme le tirage des entreprises privées, le premier degré d'interrogation consiste en un tirage stratifié dont les allocations sont proportionnelles au nombre de salariés dans chaque strate. Au sein de chaque strate on réalisera ainsi un tirage systématique contrôlé par la taille de chaque employeur. La strate des employeurs de plus de 1 000 salariés est retenue dans l'échantillon exhaustivement.

En suivant ce procédé, l'échantillon de 400 employeurs sera réparti de la manière suivante.

	Entre 20 et 249 salariés	Entre 250 et 999 salariés	Plus de 1000 salariés	Total
Agriculture	10	1	1	12
Culture, services centraux du ministère de l'éducation Santé travail et autres ministères civils	29	19	5	53
Défense	8	5	11	24
Économie et finances	12	46	42	100
Services déconcentrés de l'éducation, universités, jeunesse et sports	9	12	26	47
Équipement et logement, Transports, Mer	4	34	25	63
Intérieur, DOM-TOM	10	28	38	76
Justice	3	7	15	25
Total	85	152	163	400

Au sein de chaque unité de l'État, cinq salariés seront systématiquement interrogés dans toutes les unités de l'échantillon d'employeurs. Le premier degré de tirage ayant été réalisé de manière proportionnelle, le nombre de salariés échantillonnés est également dans chaque strate proportionnel au nombre de salariés qu'il représente, sauf dans le cas de la strate exhaustive, dans laquelle on considère que les salariés d'une même grosse administration se « ressemblent » (effets de grappe). Cette option permettra une connaissance plus approfondie des unités employeuses définies dans la base de sondage, ce qui représente un intérêt particulier pour cette première expérience d'enquête dans ce secteur.

Répartition de l'échantillon salariés

	Entre 20 et 249 salariés	Entre 250 et 999 salariés	Plus de 1000 salariés	Total
Agriculture	50	5	5	60
Services centraux du ministère de l'éducation, et autres ministères civils	145	95	25	265
Culture, Santé travail				
Défense	40	25	55	120
Économie et finances	60	230	210	500
Services déconcentrés de l'éducation, universités, jeunesse et sports	45	60	130	235
Équipement et logement, Transports, Mer	20	170	125	315
Intérieur, DOM-TOM	50	140	190	380
Justice	15	35	75	125
Total	425	760	815	2 000

Pondérations par strate

	Entre 20 et 249 salariés	Entre 250 et 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Total
Agriculture	400,38	524,20	333,00	405,08
Services centraux du ministère de l'éducation, et autres ministères civils				
Culture santé travail	398,40	402,72	870,28	444,46
Défense	395,53	413,80	496,47	445,60
Economie et finances	392,58	403,24	305,92	361,09
Services déconcentrés de l'éducation nationale	384,58	406,50	870,29	658,87
Equipement	414,00	399,19	245,00	338,94
Intérieur	391,86	401,52	518,19	458,59
Justice	416,60	414,23	455,53	439,30
Ensemble	396,68	403,86	480,19	433,44

Les pondérations sont homogènes d'une strate à l'autre. Seules deux strates sont supérieures à 800 (deux fois la pondération moyenne). Il conviendra d'ajuster ces les effectifs de ces deux strates particulières au moment du tirage.

5.4 Echantillonnage « employeurs » et « salariés » pour le secteur hospitalier

L'enquête COI est une enquête couplée « entreprise » (ou « employeur ») et « salariés ». Dans le secteur hospitalier, le questionnement des salariés se fera de la même manière (et en même temps) que celui des salariés du privé via le réseau d'enquêteurs ménages de l'Insee. En revanche, l'enquête "employeur" sera réalisée de manière indépendante, et plus tardivement. En effet elle requiert un questionnement adapté et le secteur hospitalier ne participe pas au système statistique d'entreprises classique.

Les plans d'échantillonnage des « employeurs » et des « salariés » du secteur hospitalier sont basés sur la même méthodologie que ceux définis pour le secteur marchand. On opère donc en un tirage en deux degrés. Le premier degré de tirage permet la sélection des employeurs selon un tirage stratifié, dont les allocations sont proportionnelles au nombre de salariés de la strate. Le second degré de tirage permet la sélection d'une moyenne de 5 salariés par employeur tiré au premier degré.

5.4.1. Principe du tirage de la partie « employeur »

Dans le secteur hospitalier public comme privé (comme c'est le cas dans le secteur marchand), les unités primaires tirées seront des entités juridiques.

Comme dans le secteur marchand, des échantillons de salariés à interroger seront tirés dans la plupart des unités primaires de l'échantillon, mais pas dans toutes : certaines ne participeront donc qu'à l'enquête « employeur » et non au couplage. Toutefois, à la différence du secteur marchand, il n'y aura pas de différence de champ entre ces deux types d'entités juridiques.

405 entités juridiques seront tirées pour participer au couplage.

L'hypothèse actuellement retenue pour le nombre d'entités juridiques ne participant pas au couplage est de 200. Cet effectif pourra éventuellement être ajusté lors de la préparation de l'enquête « employeur » notamment en fonction des résultats des tests. Ce point sera précisé

dans le dossier pour le label qui sera réalisée pour l'enquête « employeur » dans le secteur hospitalier.

Champ de l'enquête

L'enquête sera réalisée auprès d'entités juridiques :

- du secteur hospitalier (851A),
- localisés en France métropolitaine,
- employant au moins 20 salariés non médicaux,
- qui, dans le secteur public, sont des CHR/CHU (Centre Hospitalier régional ou/et universitaire) ou des centres hospitaliers,
- qui, dans le privé sont des centres de lutte contre le cancer ou auxquelles appartiennent des établissements en MCO (Médecine Chirurgie Obstétrique), ou spécialisés dans l'un de ces trois domaines ou pluridisciplinaires.

Au total le champ de l'enquête représente 1 278 entités juridiques dans le répertoire de la Drees SAE (statistique annuelle des établissements) de validité 2003. La limitation du champ en termes de catégories d'établissements permettra une plus grande homogénéité des unités enquêtées, souhaitable compte tenu de la taille limitée de l'échantillon.

Stratification

Trois variables de stratification ont été retenues dans le plan de sondage de l'enquête :

- La taille, définie comme la totalité des effectifs non médicaux en équivalent temps plein.
- La région, en distinguant l'Ile de France de la province
- Le caractère public ou privé de l'unité.

Les tranches d'effectifs ont été définies en tenant compte de la spécificité de chaque secteur.

On a ainsi défini dix strates.

Secteur	Région	Tranche d'effectifs non médical en ETP	Nombre d'entités juridiques	Effectif non médical en ETP	Echantillon d'entités juridiques	Echantillon jumelé d'entités juridiques	Echantillon de salariés
Public	Ile de France	20-1000	25	13 829	18	9	62
	Province	20-200	97	12 234	16	8	54
	Province	200-500	160	51 392	69	35	229
	Province	500-1000	107	75 322	101	50	335
	France métro.	1000 et +	156	482 353	156	156	520
Total public			545	635 130	360	258	1 200
Privé	IDF	20-200	104	11 374	20	10	66
	IDF	200-500	35	10 199	18	9	59
	Province	20-200	385	39 479	68	34	227
	Province	200-500	155	46 627	80	40	268
	IDF ou Province	500 et +	54	41 529	54	54	180
Total privé			733	149 208	240	147	800
Total général			1 278	784 338	600	405	2 000

Allocations

Comme pour l'enquête « entreprise » du secteur privé, on va interroger un nombre d'entreprises par strate proportionnellement au nombre de salariés non médicaux¹⁶ que chaque strate représente. On ajoute une contrainte à ce principe. En effet, lors de l'étude des résultats, on cherchera notamment à confronter le secteur privé et le secteur public. Or le secteur privé représente nettement moins de salariés que le secteur public - environ 19% des salariés non médicaux du champ défini ci-dessus. Ainsi va-t-on sur-représenter l'échantillon d'établissements afin qu'il représente 40% des 600 établissements interrogés.

Le nombre d'établissements n_h interrogés dans une strate h , d'effectif X_h (nombre total de salariés non médicaux de la strate) du secteur public est donc :

$$n_h = \frac{360 \cdot X_h}{\sum_{h=1, h \in \text{public}}^H X_h}$$

Et dans le secteur privé, on interrogera :

$$n_h = \frac{240 \cdot X_h}{\sum_{h=1, h \in \text{privé}}^H X_h}.$$

Les deux strates du public et du privé contenant les plus gros établissements ont des allocations supérieures au nombre de leurs établissements, elles sont donc automatiquement exhaustives.

Ainsi, pour les deux secteurs, les strates des tranches d'effectifs importants seront interrogées exhaustivement - c'est à dire les 54 entités juridiques de plus de 500 pour le secteur privé et les 156 entités juridiques de plus de 1 000 salariés pour le secteur public¹⁷. Pour l'allocation des autres strates on réitère ce procédé en se limitant aux strates non-exhaustives.

Mise en pratique du tirage

Afin de faciliter la coordination des tirages des établissements et des salariés, on effectuera les deux tirages au sein des DADS - Déclaration Annuelle de Données Sociales. En revanche, le champ ne peut être défini que dans le répertoire SAE. Après repérage des entités juridiques du champ dans la SAE, on récupèrera la liste des SIREN des établissements en faisant partie, ce qui permettra de définir le champ de l'enquête dans les DADS. Etant donné que le tirage se fera dans les DADS de validité 2005, en cours de traitement, les variables de stratification et d'effectifs propres à la strate et à chaque établissement seront calculés dans SAE. Ce système permettra également de récupérer des données de cadrage présentes dans SAE pour les établissements de l'échantillon.

Pour tenir compte des éventuels défauts d'appariement entre les deux répertoires, on effectuera une phase de repondération au sein de chaque strate. Un test d'appariement est prévu en avril 2006 entre SAE et les DADS de validité 2004.

Enfin, la sélection des établissements se fera au sein de chaque strate par tirage systématique en suivant la variable de taille de chaque établissement.

¹⁶ Les effectifs non médicaux ne sont pas décomptés pour établir la taille des établissements car dans le secteur privé, les médecins sont en grande partie libéraux et ils sont plus souvent à temps partiel dans leur établissement d'exercice que leurs collègues salariés.

¹⁷ Le résultat de ces allocations est présenté dans le tableau du paragraphe 6.4.1.

5.4.2 Principe du tirage des salariés

Tirage des établissements sur lesquels portera le jumelage

Le second volet de l'enquête se fait via l'interrogation de 2 000 salariés des établissements de santé sélectionnés au premier degré. La sélection de l'échantillon de salariés vise plusieurs objectifs. On cherche d'abord un jumelage entre les deux volets d'enquête pour comparer le questionnaire de l'employeur et ceux de quelques-uns de ses salariés. Compte tenu du caractère particulièrement concentré de ce secteur (surtout dans le public), on procèdera à une interrogation moyenne d'environ 5 salariés par établissement, avec au minimum 3 salariés interrogés pour chaque établissement. Vu le nombre de salariés à interroger, cela implique, que le jumelage ne portera que sur un sous-échantillon de 405 établissements, comme signalé plus haut. Enfin, on cherche à privilégier les salariés nés en octobre afin de récupérer les données présentes dans le panel des DADS.

Pour le jumelage, on garde l'ensemble des établissements de la partie exhaustive, qui sont au nombre de 200. Pour la partie non-exhaustive un établissement sur deux sera sélectionné. Pour privilégier le futur tirage des salariés dans le panel, on sélectionne les établissements qui ont les taux de salariés dans le panel les plus forts.

Nombre de salariés à interroger par établissements

On cherche d'abord à fixer le nombre de salariés à interroger dans chaque strate. Le nombre de salariés global de chaque strate X_h est connu grâce à SAE. On procède donc à l'allocation générale du nombre de salariés par strate. Cette allocation n_h^s est proportionnelle à l'effectif de chaque strate, tout comme l'allocation d'établissements exposée précédemment. On conserve le principe de sur-représentation de l'échantillon du privé pour le tirage des salariés.

Pour le public, on sélectionnera au sein de chaque strate le nombre de salariés suivant :

$$n_h^s = \frac{1200 \cdot X_h}{\sum_{h=1, h \in \text{public}}^H X_h}$$

Dans le secteur privé, on aura :

$$n_h^s = \frac{800 \cdot X_h}{\sum_{h=1, h \in \text{privé}}^H X_h}$$

Ensuite, on va calculer une allocation pour chaque établissement au sein de leur strate d'appartenance. L'allocation sera alors proportionnelle au nombre de salarié de l'établissement dans les strates non exhaustives. Pour s'assurer qu'au moins un salarié réponde par établissement, on se limite à une interrogation minimale de trois salariés par établissement. Ainsi, pour un établissement i situé dans la strate h d'effectifs X_{hi} , on interrogera le nombre de salariés suivant :

$$n_{hi}^s = \frac{n_h^s \cdot X_{hi}}{\sum_{i \in h} X_{hi}}$$

Dans la strate exhaustive, l'allocation proportionnelle conduit à une interrogation importante dans de très grandes entités juridiques comme par exemple l'AP-HP (Assistance Publique - Hôpitaux de Paris)... Or un certain nombre d'études essaiera d'une part de comparer le

comportement des salariés selon les différents secteurs public privé et d'autre part d'exploiter le jumelage au sein de chaque établissement. Ces objectifs locaux sur des petits domaines viennent concurrencer l'allocation purement proportionnelle. L'allocation choisie dans les strates exhaustives est donc une allocation¹⁸ proportionnelle à la racine de l'effectif. On interrogera donc pour l'établissement i de la strate h le nombre de salariés suivant :

$$n_{hi} = \frac{n_h \cdot \sqrt{N_{hi}}}{\sum_{i \in h} \sqrt{N_{hi}}}$$

Cette allocation conduit un certain nombre d'établissement à une interrogation de moins de trois salariés. Or on cherche à sélectionner au moins trois salariés pour tous les établissements. On contraint donc ces établissements à trois salariés interrogés et on réitère le procédé en ne tenant plus compte de ces établissements dans l'algorithme. Enfin, une procédure de gestion des arrondis a été mise en place pour respecter l'interrogation par établissement d'un nombre entier de salariés tout en conservant l'allocation prévue dans chacune des strates.

Tirage des salariés

Au sein de chaque établissement, on va donc sélectionner le nombre de salariés déterminé ci-dessus dans le fichier des DADS de validité 2005. Ces salariés seront sélectionnés parmi les personnes :

domiciliés en France Métropolitaine,
 qui ne sont pas travailleurs frontaliers,
 présents au 30 novembre dans l'établissement,
 qui ont travaillé au moins un mois, 120 heures dans l'année et plus d'une heure et demi par jour en moyenne,
 qui ne sont pas gérants de leur établissement,
 qui ont touché plus de trois fois le montant du Smic mensuel sur l'année.

Dans le secteur hospitalier, un critère complémentaire sur la catégorie sociale (dans les DADS) sera imposé (en vue d'une plus grande homogénéité des répondants rendue nécessaire par une taille d'échantillon réduite) : seuls les salariés dont la catégorie sociale dans les DADS 2005 est « 43 » ou « 52 » seront dans le champ. A priori, cette catégorie sociale devrait n'évoluer qu'à la marge entre les DADS validité 2005 et l'enquête (les professions concernées étant relativement stables)¹⁹.

Les salariés seront tirés aléatoirement parmi les salariés de ce champ présents dans le panel DADS long. S'ils ne sont pas assez nombreux dans l'entreprise, le complément sera sélectionné aléatoirement parmi les salariés présents dans le panel DADS court. Enfin, on sélectionnera le complément éventuel à tirer parmi tous les autres salariés.

Cette méthode associée au mode de tirage des établissements sur lesquelles porte le jumelage devrait permettre de retrouver un maximum de salariés de l'échantillon dans le panel DADS. La pondération finale des salariés sera le produit de la pondération établissement avec la pondération du tirage des salariés calculée au sein de chaque entreprise, et la correction liée à la non-réponse des salariés.

¹⁸ M.D. Bankier, 1988, The American Statistic, Vol 42, N°3.

¹⁹ Les personnes qui auraient une catégorie sociale différente de celle des DADS 2005 seront tout de même interrogées.

Annexe 6.
Calendrier détaillé du dispositif d'enquêtes COI 2006

		Formalités préparatoires		Élaboration du questionnaire			Méthodologie et suivi stat.		Production		Pré et post-enquêtes
		Formalités préparatoires	"entreprises"	"salariés"	"entreprises"	F.P.E & hôpitaux	"salariés"	"entreprises"	"salariés"	"entreprises"	
2004	Avril										Survey de la littérature générale
	Mai										
	Juin										
	Juillet										
	Sept.										
2004	Oct.	Avis d'opportunité CNIS									Pré-enquête de terrain sur les nouveaux outils techniques et de management
	Nov.			Groupe de pilotage et de concertation "salariés"	Groupe de pilotage et de concertation "entreprises"		Détermination des champs et élaboration de la méthodologie de sondage				
Déc.											
2005	Janv.										
	Févr.	Consultations préparatoires des correspondants Insee					Tirage ech. test				
	Mars	Comité du secret et CNIL		Test papier	Test F à F			Identification variables DADS			
	Avril	Préparation Convention tripartite		et consultation élargie							
	Mai		AO* TIC CNIS	Bilan et validation GP	Lancement						
	Juin										
2005	Juillet	Signature convention tripartite					Finalisation de la méthodologie de sondage			Spécifications de saisie	
	Août										
	Sept.			Test postal	Mise en place du comité de					Forma gest.	
	Oct.	Label conjoint			grille d'entretien		Tirage ech..			Envois	
	Nov.										
	Déc.	Avis CNIL			Tirage ech.				CAPisation et tests bureau	Réception des questionnaires, relances	
2006	Janv.					Pré-enquête de terrain sur les outils organisationnels	Entrée des DADS				
	Févr.			Test Capi							
	Mars	2ème Label "salariés"		Bilan et groupe de pilotage							
	Avril										
2006	Mai					Elaboration du questionnaire	Tirage ech.		Recherche numéro de téléphone	Saisie	
	Juin										
	Juillet										
2006	Sept.					Test face à face ?		Apurement redressement	Forma. gestion.	Exploitations, 1er résultats TIC	Identification des thèmes de post-enquête
	Oct.								Formation des enquêteurs et collecte		
	Nov.										
	Déc.										
2007	Janv.							Appariement fichiers entreprises	Codage et production des fichiers SAS	Restitutions	
	Févr.					Collecte terrain	Codification prod. de fichiers redressement				
	Mars										
	Avril										
2007	Mai							Suite redressements et appariements, documentation	Exploitations, premiers résultats "salariés", 1ers résultats couplés		Lancement des post-enquêtes
	Juin										
	Juillet										

Annexe 7.
Modèle de lettre avis pour le second test (CAPI) de l'enquête
sur les changements organisationnels et informatisation (COI) auprès des salariés

Objet : Etude statistique sur les changements dans l'organisation du travail et l'utilisation professionnelle de l'informatique

Madame, Monsieur,

L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), en partenariat avec la Direction de l'animation de la Recherche et des études statistiques du Ministère du Travail (DARES) et le Centre d'étude de l'emploi (CEE), prépare une importante étude sur les changements dans l'organisation du travail et l'utilisation professionnelle de l'informatique. Pour cela, une enquête statistique est réalisée auprès de salariés ou d'anciens salariés résidant en France.

Les entreprises mettent en œuvre des nouvelles formes d'organisation, pour s'adapter au mieux à un marché souvent concurrentiel, exigeant et en perpétuel mouvement. Pour cela, elles s'appuient massivement sur des outils informatiques de plus en plus perfectionnés. Ces changements dans l'organisation des entreprises ont des conséquences importantes sur le travail : les salariés sont de plus en plus directement en relation avec les clients, les exigences de qualité, les contraintes de rythme et les compétences attendues évoluent et ils sont amenés à utiliser de plus en plus souvent les outils informatiques. Toutes ces transformations sont également susceptibles de modifier les besoins de formation ou d'en générer de nouveaux. Elles ont souvent un impact sur les conditions de travail et la santé au travail.

Ce sont ces changements et leurs conséquences que l'étude cherche à cerner. Pour plus d'information sur l'enquête, vous pouvez consulter le site www.enquetecoi.net.

Un échantillon de 60 personnes, salariés ou anciens salariés, a été tiré au hasard dans votre région. Vous en faites partie.

Madame, enquêtrice de l'INSEE, prendra prochainement contact avec vous. **Elle** sera muni(e) d'une carte officielle l'accréditant. Votre participation à cette étude est fondamentale, car elle détermine la qualité des résultats.

Comme la loi nous en fait la plus stricte obligation, soyez assurés que vos réponses resteront strictement anonymes et confidentielles. Elles serviront uniquement à l'établissement de statistiques .

Je suis persuadé que vous aurez à cœur de faciliter la tâche de ma collaboratrice et que vous lui réserverez le meilleur accueil.

D'avance je vous remercie pour votre participation et vous prie d'agréer Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Régional

Les réponses à ce questionnaire sont protégées par le secret statistique et destinées à l'Insee.

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites à la présente enquête. Elle garantit aux personnes concernées un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant. Ce droit peut être exercé auprès de la direction régionale de ...

Annexe 8.
Les questionnaires

Le questionnaire principal	p. 72
Le questionnaire secondaire	p. 112