



Enquête Changements Organisationnels et Informatisation 2005-2006

Tome I

La présentation de l'enquête

<http://www.enquetecoi.net>

SOMMAIRE

1. Demande d'obligation et sa motivation	4
2. Avis d'opportunité du CNIS	8
3. Fiche de présentation	10
4. Objectifs détaillés de l'enquête et type de résultats diffusés	14
5. Unité enquêtée et champ de l'enquête	20
6. Description des plans de sondage.....	22
7. Calendrier.....	34
8. Comités de coordination, de pilotage et d'exploitation.....	36
9. Bilan des tests et de la consultation élargie	40

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.

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 des Affaires sociales, du travail et de la solidarité et le Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE). La convention de collaboration n°2005 00247 entre l'INSEE, la DARES et le CEE (voir annexe 1) 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 « salarié » 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.

Le Service des études et des statistiques industrielles (SESSI), le Service central des enquêtes et études statistiques (SCEES) du Ministère de l'agriculture et de la pêche et le Service Economie, statistiques et prospective (SESP) du Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, services statistiques ministériels concernés par le champ de l'enquête et membres du comité de coordination, et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Délégation générale à la langue française et aux langues de France (DGLF), services ministériels co-financeurs du volet « salariés », sont également partenaires du dispositif C.O.I.

L'enquête est réalisée par l'INSEE pour le compte de l'ensemble des partenaires. Une charte (voir annexe 2) précisera les modalités de la conduite du volet « entreprises » de l'enquête ainsi que les conditions de mise à disposition des données de ce volet. Un avenant à la convention tripartite précisera l'organisation des travaux de redressement et d'appariement avec des sources annexes, ainsi que l'organisation de l'exploitation et des études pour l'ensemble du dispositif. Les services producteurs demandent pour les volets « entreprises » et « salariés » de l'enquête C.O.I.

LE LABEL D'INTERET GENERAL ET DE QUALITE STATISTIQUE

ASSORTI

D'UNE MENTION OBLIGATOIRE

1) Continuité de 97

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 3) 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).

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. La partie correspondante de l'enquête reprend à son compte nombre des questions des modèles de questionnaires harmonisés au niveau européen. Le volet "salariés" de l'enquête pourra également contribuer 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. Dans ce cadre, la comparabilité des résultats entre les différents Etats de l'Union européenne est particulièrement recherchée. La France est engagée à transmettre les résultats à Eurostat avant le début du mois d'octobre 2006.

Simultanément, et en coordination avec les aspects réglementaires ci dessus, l'enquête contribuera à la réponse à d'autres sollicitations de la Commission européenne (résolution e-Europe 2003 et future résolution i-2010) qui s'inscrivent dans l'agenda de Lisbonne.

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 il n'avait pas été demandé pour le volet « salariés ». En 2006, nous demandons le label d'enquête obligatoire pour les deux volets. En effet, l'enquête concernera 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. 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 le cas d'une enquête 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). Un taux de réponse faible des entreprises génèrerait en effet une double distorsion : une distorsion de l'échantillon entreprises, qui elle-même génèrerait des biais dans l'échantillonnage des salariés.

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 :

Benjamin CAMUS
Chef du Département
des Activités Tertiaire
INSEE

Thomas COUTROT
Chef du département Conditions
de Travail et Santé au Travail
DARES

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

2. AVIS D'OPPORTUNITE 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'interformation « Statistiques sociales » du 30 septembre 2004. L'interformation a délivré un avis d'opportunité favorable (voir annexe 4).

Le projet d'enquête « changements organisationnels et informatisation auprès des entreprises » (COI « volet entreprises ») a été présenté par le CEE et l'INSEE à l'interformation « Statistiques d'entreprises » au cours de sa réunion du 8 octobre 2004. L'interformation a émis un avis d'opportunité favorable (voir annexe 5). Elle souligne qu'elle soutenait la fusion de l'enquête COI « volet entreprises » avec le projet d'enquête aux normes européennes sur les Technologies de l'Information et de la communication (TIC).

La fusion de l'enquête COI et du projet d'enquête aux normes européennes sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) s'intitule « enquête sur les changements organisationnels et les technologies de l'information et des communication (COI-TIC) ». La partie spécifique consacrée aux TIC a été présentée par l'INSEE successivement aux formations suivantes du CNIS :

- formation « Commerce – services » (réunion du 11 mai 2005),
- formation « Transports – tourisme » (réunion du 19 mai 2005),
- formation « Industrie, industries agricoles et alimentaires, énergie » (réunion du 27 mai 2005),
- formation « Monnaie, finances, balance des paiements » (réunion du 23 mai 2005),
- formation « Urbanisme, équipement, logement » (réunion du 30 mai 2005).

Les différentes formations du CNIS ont émis un avis d'opportunité favorable (voir annexe 6).

3. LA FICHE DE PRESENTATION

1) Services producteurs

INSEE, DARES, CEE

Responsable INSEE : Jean Lienhardt, département des activités tertiaires

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 (cf. annexe 1).

Elle sera ultérieurement complétée par une charte de conduite de l'enquête (cf. le projet en annexe 2¹) qui précisera d'une part, les conditions de responsabilité de chacun des partenaires vis-à-vis de la diffusion des données relevant du comité du secret et d'autre part, le rôle et les droits des services statistiques associés au volet « entreprises » de l'enquête (enquête COI-TIC) en raison de leur participation à l'élaboration de la source et de leur rôle dans l'analyse des informations concernant leur secteur de responsabilité : le SESSI, le SCEES et le SESP.

Par ailleurs, la DGAFP est le service producteur de l'expérimentation de l'enquête dans la fonction publique, dont le volet « salariés » s'intègre à celui de l'enquête principale au moyen d'une extension de son échantillon, et dont le volet « employeurs », pendant du volet « entreprises » de l'enquête principale pour la fonction publique, va faire l'objet d'une expérimentation à partir d'un questionnaire spécifique au cours de l'année 2007. Le CEE est chargé de la conception de l'expérimentation dans la fonction publique (cf. annexe 7).

Responsables DGAFP : Françoise Dussert, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation et Isabelle Orzogogo, Comité de recherche et de prospective.

2) Intitulé de l'enquête

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

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

¹ Ce projet sera communiqué ultérieurement en fonction de l'état d'avancement.

d'étudier les performances productives et les caractéristiques de la main d'œuvre associées aux nouvelles formes d'organisation et aux nouveaux outils informatiques.

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 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).

Plus largement cette enquête répond aux besoins d'information sur les TIC repris dans le programme à moyen terme du CNIS et analysé notamment dans le rapport du groupe de travail du CNIS sur l'observation statistique du développement des TIC et de leur impact sur l'économie (Rapport Lombard de février 2001).

Sur la fonction publique, 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 du public. Les transformations en cours sur le plan de l'organisation (nouveaux outils managériaux, IOLF, relations à l'usager...) et des outils informatiques utilisés conduisent la DGAFP à vouloir observer l'effet de ces changements de manière conjointe du point de vue des employeurs publics qui mettent en œuvre ces changements comme de 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.

5) Principaux thèmes abordés

Volet « entreprises » : Stratégie, marché et environnement de l'entreprise, usage des TIC (bases de données, logiciels, outils informatiques transversaux et spécialisés, Internet, e-commerce), relation de l'entreprise à ses clients/fournisseurs et son outillage, usage d'outils de gestion nouveaux (organisation de la production, de la logistique, de la conception, du marketing, des ressources humaines), changements d'organisation et difficultés rencontrées.

Volet « salariés » : 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.

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. Elle se situe aussi dans la triple lignée d'enquêtes thématiques précédentes :

→ Auprès des entreprises sur les TIC (SESSI et INSEE : 1999 et 2002), sur l'innovation (SESSI : 1991, 1993, 1997, 2001, 2005) et l'organisation des entreprises (enquête « changements organisationnel » 1993, enquête sur les relations entre entreprises-ERIE 2003, enquête immatériel 2005). Le domaine de COI-TIC est l'identification des changements structurels marquant la vie des entreprises et liés à l'adoption de nouveaux outils techniques ou de nouvelles formes d'organisation du travail. L'enquête COI-TIC rassemble des informations sur ces thématiques particulières de ce point de vue structurel et dynamique, tout en actualisant plus systématiquement les enquêtes TIC.

→ Auprès des salariés sur les conditions de travail (DARES : tous les 4 ans environ, depuis 1978 dernière en 2005) : 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.

L'enquête COI est étroitement coordonnée à la quatrième enquête sur l'innovation qui a lieu en septembre 2005-début 2006. Cette coordination se décline sur plusieurs modes. Si tous les partenaires impliqués dans ces enquêtes participent activement à leur conception, des délégations réciproques ont été décidées quant à leur réalisation. Les questionnaires respectifs concernent des thématiques essentiellement distinctes. Les champs et plans de sondage des deux enquêtes ont été établis en étroite concertation entre les maîtres d'ouvrage. S'agissant de l'échantillon définitif, une coordination maximale sur les entreprises de moins de 250 salariés est programmée ; (l'enquête CIS4 étudie exhaustivement les entreprises de plus de 250 salariés). Enfin, le choix a été fait d'espacer dans le temps les vagues successives d'enquête. Comme la liste des entreprises enquêtées par CIS4 sera connue au moment du lancement de COI-TIC, les lettres d'accompagnement tiendront compte de cette information.

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, se reporter à l'annexe 8.)

Enfin, la dimension TIC de l'enquête auprès des entreprises devrait être reconduite annuellement pour répondre au règlement européen.

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

Le volet « entreprises » de l'enquête interrogera 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 pourront constituer 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.

Par ailleurs, une expérimentation sera menée en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans la filière administrative de la fonction publique d'Etat et éventuellement dans la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, environ 2 000

salariés du public seront interrogés en même temps que les salariés du privé, et sur la base du même questionnaire « salariés ».

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

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

Volet « salariés » : INSEE pour le compte de la DARES et de la DGAFP, dernier trimestre 2006

Volet « employeurs publics » : DGAFP, 1^{er} semestre 2007

9) Impact sur l'unité enquêtée et notamment temps de réponse maximum au questionnaire

Le questionnaire « entreprises » est auto-administré. Il est d'une longueur de 6 pages (questions européennes incluses) et comporte essentiellement des questions qualitatives. Le test d'une première version du questionnaire, qui a été depuis allégée, indiquaient une durée moyenne de remplissage de 45 minutes environ.

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.

10) Comité de concertation

Deux groupes de pilotage et de concertation ont été constitués pour concevoir les questionnaires « entreprises » 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, 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.

11) Diffusion des résultats

Une transmission des résultats d'ordre réglementaire à Eurostat est tout d'abord prévue. 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 DETAILLÉS DE L'ENQUÊTE ET TYPE DE RESULTATS DIFFUSES

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, les relations interentreprises,
- 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.

En outre, afin d'alléger la charge de réponse des entreprises et de rationaliser l'organisation de la collecte, il a été décidé de coupler le volet « entreprises » de l'enquête C.O.I. avec l'enquête TIC européenne, dont les problématiques se recoupaient en partie.

Les objectifs de l'expérimentation dans la fonction publique

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.

La Fonction Publique d'Etat met en œuvre de nouveaux outils managériaux dans le domaine des ressources humaines, du pilotage de l'activité, des relations avec les usagers, ou avec ses fournisseurs. La LOLF qui entre progressivement en vigueur, impulse ou accélère ces changements. L'informatisation de l'administration 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. Mais surtout elle touche désormais la relation de l'administration à l'utilisateur avec le développement de l'e-administration. Les collectivités territoriales connaissent également de profondes évolutions de leur organisation, en lien étroit avec les évolutions de l'outil informatique. Les changements sont nécessairement de nature et d'intensité plus divers selon leur taille et leur organisation.

L'expérimentation de l'enquête dans la fonction publique d'Etat et éventuellement à la fonction publique territoriale doit permettre l'appréciation conjointe du point de vue des ministères, directions ou services de l'État (et éventuellement des collectivités territoriales) qui les mettent en œuvre et le point de vue des agents. A l'avenir, l'enquête C.O.I. pourrait être étendue à une partie du secteur public de manière à dresser un panorama complet des changements organisationnels et de l'informatisation et à permettre des comparaisons entre secteur privé et secteur public. (Pour plus d'information, se reporter à l'annexe 7).

Les principales thématiques explorées en 1997

Sans résumer ici l'ensemble des études réalisées à partir de l'enquête C.O.I. de 1997 (pour plus de détails, se reporter à la Bibliographie en annexe 3), nous pouvons en rappeler les thèmes principaux. 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.

De nouvelles thématiques pour l'enquête de 2005-2006

À la suite de ces travaux 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 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.

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.

Le type de résultat diffusé

La charte de conduite et de diffusion des données de l'enquête COI-TIC (annexe 2) précisera les conditions et le calendrier de diffusion et d'accès aux données concernant le volet « entreprises ».

La première diffusion concerne la transmission des résultats d'ordre réglementaire relatifs aux TIC à Eurostat. Cette première diffusion suit les contraintes de calendrier imposées par le règlement européen. Elle est donc réalisée environ un an avant l'achèvement complet de la collecte du dispositif d'enquêtes couplées. Cette première diffusion à Eurostat sera suivie de la publication de premiers résultats type « 4 pages » mobilisant les questions européennes.

Par la suite, la diffusion de documents de type "4 pages" donnant les principaux résultats dans les supports des services concernés par l'enquête constituera la priorité. Ces documents porteront à la fois une analyse sectorielle succincte, une mise en perspective des résultats concernant des thèmes

identifiés par le comité de coordination et des résultats couplés. L'un de ces documents sera envoyé aux entreprises ayant participé aux tests.

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.

Un avenant à la convention de collaboration INSEE-DARES-CEE précisera les conditions d'organisation des travaux concernant l'aval de la collecte.

5. L'UNITE ENQUETEE ET LE CHAMP DE L'ENQUETE

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. Elles sont encore susceptibles d'être affinées, notamment en ce qui concerne le volet « salariés » dont la collecte démarre plus tardivement.

Par ailleurs, la dimension méthodologique de l'expérimentation dans la fonction publique fait l'objet d'un groupe de travail ad hoc dont les travaux se poursuivent. La réflexion de ce groupe de travail est retranscrite en annexe 7.

Le volet « entreprises » (enquête COI-TIC)

Les unités enquêtées sont les entreprises de 10 salariés et plus des secteurs marchands non agricoles.

Le champ de l'enquête est pour l'essentiel celui du règlement européen pour l'enquête TIC. L'approche COI profitera donc de cette option en étendant substantiellement le champ couvert en comparaison de l'enquête COI97. En pratique, le champ est défini à partir de deux champs (TIC et COI) qui se recoupent largement.

a) Un premier champ COI-TIC : entreprises de plus de 10 salariés appartenant aux secteurs suivants

- section D (industrie)
- section E (énergie)
- section F (construction)
- section G (commerce)
- division 55 (hôtellerie et restauration)
- section I (transports)
- section J (services financiers) (partiel)
- section K (services aux entreprises)
- groupes 92.1 et 92.2 (médias).

b) Un second champ COI : entreprises de plus de 20 salariés appartenant aux mêmes secteurs (soit 80 000 entreprises environ) sera couvert à la fois par le volet « entreprises » et le volet « salariés ».

Dans ce schéma, les salariés des entreprises de moins de 20 salariés ne recevront pas le questionnaire « salariés ». En revanche, les entreprises recevront le questionnaire « entreprises » dans sa totalité (y compris ce qui relève de la problématique COI). Certes l'intérêt du couplage est perdu pour ce type d'entreprises, mais on évite ainsi des problèmes liés aux risques de non-confidentialité.

c) Options relatives au champ

Le règlement européen prévoit la couverture optionnelle de certains champs (section E (électricité, gaz, eau), groupes 55.3 à 55.5 (restauration), groupes 92.3 à 92.7 (divers services récréatifs), division 93 (services personnels)).

→ Le principe de l'extension de l'enquête à l'ensemble de la division 55 a été retenu.

→ De même, les entreprises de la section E (Energie) seront couvertes par l'enquête, dans des conditions similaires à l'industrie. Plus généralement, les anciennes GEN (transports, communications) font partie du champ de l'enquête. Elles constituent un repère important pour des secteurs couverts par le champ européen. Il faut anticiper néanmoins des difficultés particulières dans la préparation de l'échantillon « salariés » à traiter au cas par cas.

→ à l'inverse le principe de l'extension de l'enquête à l'ensemble de la division 92 et à la division 93 n'a pas été retenu. L'enquête reste limitée à l'audiovisuel (groupes 92.1 et 92.2).

→ Le règlement européen rend également optionnelle la couverture des petites entreprises (entreprises de 1 à 4 ou de 5 à 9 salariés). Une option était laissée d'analyser l'intérêt de couvrir, dans le cadre de COI-TIC, le champ des petites entreprises (moins de 10 salariés), notamment dans le secteur tertiaire, comme il avait été fait en 2002. Les arbitrages entre "complexité" du questionnaire, et homogénéité de ce questionnaire ont conduit à limiter le champ de l'enquête aux entreprises de plus de 10 salariés. Parallèlement, l'échantillon 10-19 salariés pour le tertiaire est renforcé en comparaison des autres secteurs.

Au total, l'enquête COI-TIC concerne quelques 165 000 entreprises de plus de 10 salariés représentant 12 300 000 salariés.

d) Exemptions automatiques

Les unités statistiques de COI-TIC sont les unités statistiques dont traite l'EAE (essentiellement les unités légales). Du fait de la coordination d'échantillon avec l'EAE (l'échantillon COI-TIC sera un sous-échantillon de l'EAE), des exclusions spécifiques à chacun des secteurs seront automatiquement réalisées ; ces particularismes classiques sont relatifs en général à l'exclusion de certaines catégories juridiques (associations, coopératives, OPHLM... GIE, sociétés civiles...).

Le questionnaire qui sera adressé aux entreprises appartenant au secteur financier comporte deux questions spécifiques.

Les entreprises enquêtées seront tirées dans les fichiers d'entreprises des enquêtes annuelles d'entreprise (EAE). 18 000 entreprises recevront le questionnaire COI-TIC.

Le questionnaire sera adressé à la Direction Générale des entreprises sélectionnées. Cependant, la lettre avis et le paragraphe introductif du questionnaire précisent que plusieurs personnes de l'entreprise peuvent être associées à la réponse à l'enquête, notamment des responsables du service informatique.

Le volet « salariés »

Les unités enquêtées sont les salariés présents en décembre 2005 dans les entreprises de 20 salariés et plus du champ de l'enquête COI, décrit ci-dessus. 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).

6. DESCRIPTION DES PLANS DE SONDAGE

(1) CHAMP ET SONDAGE DE L'ENQUETE COI-TIC

Cette note concerne essentiellement le plan de sondage relatif au volet « entreprises » de l'enquête. Un sondage à deux degrés est en effet préconisé pour l'ensemble du dispositif ; une note complémentaire traite plus spécifiquement des questions relatives au second degré du sondage (tirage "salariés" issu des DADS). La réflexion sur ce deuxième degré qui sera mis en œuvre plus tardivement n'est cependant pas totalement aboutie. Les plans et leur articulation ont été mis au point au sein d'un groupe « méthodologie » qui suit les développements techniques du dispositif COI.

I - Aspects généraux

L'enquête COI est composée de deux volets : d'une part, un questionnaire "entreprises" (enquête COI-TIC) est adressé à un échantillon d'entreprises, d'autre part un questionnaire « salariés » est adressé à un échantillon de salariés appartenant aux entreprises du premier volet. Les entreprises seront sélectionnées dans les fichiers d'entreprises des Enquêtes Annuelles d'Entreprises (EAE). 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.

La préparation de l'enquête a démarré à l'automne 2004. La collecte "entreprises" sera 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).

L'enquête COI-TIC servira de support à la collecte d'informations qui permettra de répondre, pour l'essentiel, à la demande d'indicateurs européens prévus dans le règlement 808/2004. La fusion des approches COI d'une part (dont une première édition a été réalisée en 1997) et TIC d'autre part (dont un modèle de base est l'enquête TIC millésime 2002 ou encore le modèle harmonisé européen d'enquêtes) a de nombreuses conséquences notamment en termes de champ, de questionnement et de méthodes d'échantillonnage.

Le questionnement : le principe de questionnaires uniques pour l'ensemble du champ couvert par l'enquête a été retenu. Pour le questionnaire « salariés » cette règle ne souffrira aucune exception (y compris les salariés de la fonction publique interrogés dans le cadre d'une expérimentation dans ce secteur).

S'agissant du questionnaire « entreprises », un questionnaire spécifique « secteurs financiers » sera nécessaire pour tenir compte de la spécificité de la demande européenne sur ce secteur.

Le champ : voir le point n° 5 de ce dossier

II - Stratégie d'échantillonnage

1) Base de sondage

a) Principe

Le choix est de construire l'échantillon « entreprises » comme un sous-échantillon de l'EAE. On souhaite en effet récupérer les informations de l'EAE (essentiellement quantitatives) pour valoriser l'enquête COI-TIC qui peut ainsi se concentrer sur des aspects essentiellement qualitatifs. Cela amène quelques remarques.

L'EAE retenue est l'EAE millésime 2004 (enquête lancée en février 2005). Il n'est pas possible de procéder à un tirage au sein des seules répondantes à l'EAE (délais, pondérations, difficultés

pratiques). On aura donc à gérer les non-répondantes à l'EAE2004 qui seraient éventuellement répondantes à COI-TIC.

b) Cas particuliers

Certains secteurs ne sont pas couverts par des EAE. Cela avait conduit à les exclure en 2002. La section J (secteurs financiers) et la division 73 sont dans ce cas.

- secteurs financiers : les données relatives à la base de sondage pour la section J sont imprécises. Des travaux récents ont montré que Sirene surestimait le nombre d'entreprises utiles. Ainsi des mesures pour nettoyer la base Sirene des entreprises sans réelle consistance économique sont prises en compte pour le tirage (exemple : pour les Banques mutualistes comme le Crédit agricole, on trouve une myriade d'entreprises alors que l'on ne voudrait enquêter seulement la tête du réseau voire, la tête et les têtes régionales). Une base appropriée sera préparée en conséquence (responsable DAT). Le champ de l'enquête sera par ailleurs limité aux classes 65.12 et 65.22, 66.01 et 66.03. Les données issues de Sirene, relatives à ce secteur utilisées dans la suite de cette note ont donc un caractère provisoire.

- Recherche et développement (division 73). Pour cette division SIRENE constituera la base de sondage.

Même si cette base est différente des bases de sondage utilisées dans le cas d'enquêtes spécifiques à ce « secteur », il n'y a pas de raison particulière, compte tenu des thèmes traités dans l'enquête COI-TIC, de faire jouer à ce « secteur » un rôle particulier dans le processus d'échantillonnage (comme c'est le cas dans l'enquête « innovation » par ailleurs).

- La question des informations quantitatives analogues à l'EAE à récupérer devra faire l'objet d'un traitement autonome.

2) Les éléments chiffrés de l'échantillon

Les éléments chiffrés qui suivent sont constitués à partir d'une description du champ total sous revue (tableau II) qui est une approximation du fichier de lancement de l'EAE sur le champ concerné. Ils prennent en compte une taille souhaitable des échantillons "entreprises" et "salariés". Les chiffres cibles ont été actualisés comme suit : 17 000 fiches-adresses pour les entreprises et 22 000 fiches-adresses pour les salariés.

Les estimations sont fondées sur une stratification de l'échantillon « entreprises » par secteur et classe de taille. Ces deux critères paraissent tout à fait justifiés pour ce type d'enquête (dispersion des degrés d'équipement, complexité relative des organisations des entreprises, diffusion encore inhomogène des TIC).

a) Estimation des taux de réponse

Afin de maîtriser la taille globale effective des échantillons traités, il faut s'appuyer sur des prévisions de taux de réponse pour cette enquête. Le taux de réponse de l'enquête TIC 2002 était d'environ 85 % dans les IAA, l'industrie et le commerce (dont 80% pour les grandes entreprises commerciales); 75% dans les services (dont 85% pour les grandes entreprises de services). Le taux de réponse de l'enquête TIC construction 2002 n'est pas connu. L'enquête COI-TIC étant a priori plus complexe, ces taux de réponse sont optimistes ; ils ont cependant été retenus, car ils constituent ainsi une borne supérieure en termes de charge de traitement. Ils sont complétés par un taux de réponse prévisionnel de « 75% » pour les transports et construction et de « 100% » pour les services financiers. Il est à noter que ces taux sont largement conditionnés par le caractère « obligatoire » de l'enquête.

Tableau I : Taux de réponse à l'enquête TIC 2002 (éléments) et hypothèses de rendement (*italique*)

	petites	Grandes	ensemble
IAA	85%	85%	85%
Industrie	85%	85%	85%
Construction	75%	75%	75%
Transports	75%	75%	75%
Services financiers	100%	100%	100%
Commerce	85%	80%	85%
Services	75%	85%	75%

b) Le champ de l'enquête

Le tableau II est une description de l'univers construite à partir de Sirène ; la situation prise en compte est celle du 1^{er} janvier 2005 (un fichier Sirène mi-2005 est utilisé duquel on retranche les entreprises cessées en 2005). Une description éventuellement plus précise pourra être mobilisée pour l'échantillon. La colonne « 0 à 9 » (et donc la colonne « total ») est fournie pour mémoire pour compléter la description. Les chiffres Sirène ont été confrontés avec les derniers chiffres d'Alisse (lorsqu'ils existent).

Tableau II : le champ de l'enquête COI-TIC

Entreprises au 1-1-2005	0 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +	Total	plus de 10	plus de 20
IAA	58550	3295	2269	1231	197	149	65692	7142	3846
Industrie-énergie	154527	12670	13161	6955	1043	819	189175	34648	21978
Construction	281829	14004	8267	2125	144	117	306486	24658	10653
Transports	77043	4147	4190	1951	260	160	87751	10708	6561
Commerce	485502	19477	16275	5663	487	369	527772	42271	22793
Serv. Financiers	19388	815	436	443	109	239	21430	2042	1227
Serv. Entreprises	410573	13729	10752	5450	716	599	441820	31247	17517
Serv. Ménages	181322	7491	4326	1103	77	84	194882	13081	5590
TOTAL	1668733	75629	59676	24921	3034	2536	1835008	165796	90167

c) Les taux de sondage

La stratégie de sondage proposée dans le tableau III est classique. Elle s'apparente à celle utilisée dans la détermination des échantillons EAE. On a retenu de façon systématique une strate exhaustive au moins. Les taux de sondage s'entendent par rapport à la base de sondage (champ de l'enquête COI-TIC décrit en tableau II).

Tableau III : taux de sondage par strate (secteur * taille)

taux sondage	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +
IAA	-	0,025	0,100	0,25	1	1
IND sauf IAA	-	0,025	0,100	0,20	0,5	1
Construction	-	0,025	0,06	0,20	0,5	1
Com. div.50-51	-	0,025	0,06	0,20	0,5	1
Com. div.52	-	0,025	0,125	0,25	0,5	1
gr. 55-1+55-2	-	0,033	0,125	0,25	1	1
gr 55.3 à 55.5	-	0,02	0,05	0,20	0,5	1
div. 60-63	-	0,025	0,125	0,25	0,5	1
div. 61	-	0,1	0,250	0,50	0,5	1
div. 62	-	0,1	0,250	0,50	0,5	1
div. 64	-	0,25	0,375	1	1	1
div. 65-66	-	0,025	0,125	0,25	0,5	1
div. 70	-	0,025	0,100	0,25	0,5	1
div. 71	-	0,033	0,05	0,15	0,5	1
div. 72	-	0,05	0,06	0,25	0,5	1
div. 73	-	0,025	0,375	1,00	1	1
div. 74 (hs 747Z)	-	0,04	0,070	0,25	0,5	1
747Z (nettoyage)	-	0,01	0,025	0,1	0,2	0,5
gr. 92-1+92-2	-	0,125	0,250	0,50	1	1

Cette stratégie de sondage tient également compte des contraintes de représentativité exprimées en termes de niveaux de restitution. Ainsi, on a pu forcer la représentation pour certains secteurs sensibles, notamment les divisions 64, 55, 92 pour lesquelles des résultats européens sont attendus à ce niveau. A l'inverse, on a souhaité contrôler la taille de l'échantillon 747Z.

Rappel quant aux niveaux de restitution de l'information.

Les niveaux de restitution de l'information sont définis dans le cadre des règlements annuels d'application. Dans les pratiques actuelles les résultats doivent être restitués pour 14 regroupements : DA à DE ; DF à DH ; DI-DJ ; DK à DN ; div 45 ; div 50 ; div 51 ; div 52 ; 55.1+ 55.2 ; div 60 à 63 ; div 64 ; div 72 ; div 70, 71, 73 et 74 ; 92.1+ 92.2.

Des regroupements optionnels (associés aux options de champ) sont également proposés, sur lesquels il est inutile de s'attarder. Noter que dans le schéma européen, il n'est pas prévu de fournir des données représentatives du secteur des IAA.

Des résultats sont demandés pour trois strates de taille (10-49 ; 50-249 ; 250 et plus), indépendamment du critère sectoriel.

Au niveau national, on se propose, plus généralement, de restituer des informations au moins au niveau NES36. Le plan de sondage défini par le tableau III sera donc mis en œuvre au niveau NES36.

d) Taille de l'échantillon.

Les tableaux IVa et IVb donnent les résultats « cibles » pour les entreprises en termes de nombre de questionnaires à envoyer (cible) et en termes de nombre de questionnaires à recevoir et traiter (ce qui constitue une évaluation de la charge de traitement qui résulte des taux de réponse anticipés).

Tableau IV a : Questionnaires entreprises à envoyer

Questionnaires Entreprises envoyés	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +	Total	plus de 20	
IAA	-	82	227	308	197	149	963	881
INDUSTRIE	-	317	1316	1391	522	819	4364	4048
CONSTRUCTION	-	350	496	425	72	117	1460	1110
TRANSPORTS	-	108	530	496	130	160	1424	1316
COMMERCE	-	487	1372	1243	244	369	3714	3227
SERV	-	20	54	111	55	239	479	459
FINANCIERS	-	532	793	1335	346	548	3553	3021
SERV ENT.	-	225	385	287	59	84	1040	815
SERV	-	225	385	287	59	84	1040	815
MÉNAGES	-	2121	5287	5596	1623	2485	16997	14877

Tableau IVb : Questionnaires entreprises à recevoir

Questionnaires Entreprises reçus	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +	Total	plus de 20
IAA	-	70	193	262	167	127	819	749
Industrie-énergie	-	269	1119	1182	443	696	3710	3440
CONSTRUCTION	-	263	372	319	54	88	1095	833
TRANSPORTS	-	81	398	372	98	120	1068	987
division 50	-	72	123	173	16	27	410	339
division 51	-	154	396	381	99	119	1149	995
division 52	-	189	646	441	80	149	1505	1316
COMMERCE	-	414	1166	994	195	295	3064	2650
SERV	-	20	54	111	55	239	479	459
FINANCIERS	-	29	43	31	11	31	143	115
division 64 (PT)	-	59	70	131	40	66	367	308
72 Activités info. 70,71,73,74	-	311	481	839	213	321	2167	1856
SERV ENT.	-	399	594	1001	264	418	2677	2278
division 55 (HCR)	-	131	213	159	34	54	591	460
audiovisuel	-	37	76	57	11	9	190	153
SERVICES	-	169	289	215	45	63	781	613
Ménages	-	169	289	215	45	63	781	613
TOTAL	-	1684	4186	4457	1321	2046	13693	12009

e) L'échantillon « salariés »

Le plan d'échantillonnage pour les salariés fait l'objet dans la section suivante. Une hypothèse de 23 000 fiches adresses est retenue pour ce deuxième degré du sondage. Le chiffre de 12 000 dossiers entreprises à recevoir est compatible avec cette hypothèse et celle de 2 salariés par entreprise en moyenne, comme dans l'édition COI97, et donc a fortiori d'une moyenne de 3,5 salariés par entreprise qui constitue l'option de COI 2006.

III- Conclusion : résultats et commentaires

a) En conclusion on a comparé les résultats avec ceux que l'on obtiendrait dans une allocation de Neyman (approchée). Dans le tableau V, les allocations entre grands secteurs sont fondées sur la ventilation du nombre de salariés (nombre de questionnaires proportionnel, pour chaque secteur, au nombre de salariés). Ce sont les effectifs dans les entreprises de plus de 10 salariés qui ont été retenus.

Cette indication fournit une cible en termes de dossiers à recevoir et traiter pour chaque secteur. Le tableau reprend également pour mémoire les tailles des échantillons retenus pour TIC 2002 (questionnaires envoyés et questionnaires traités). Rappelons que les entreprises de moins de 20 salariés de l'industrie et des IAA n'étaient pas couvertes en 2002.

Tableau V : allocations cibles par secteur. Echantillon principal (plus de 10 salariés)

Nombre de salariés	(1) % salariés (+ de 10 salariés)	allocation proportionnelle sur (1)	échantillon (envoi)	échantillon (réception) borne supérieure	Rappel TIC 2002	
					envoyés	traités (estimés)
IAA	3.9	669	963	819	1000	850
Industrie-énergie	25.5	4337	4364	3710	4700	4000
Construction	6.7	1144	1460	1095	(?)	(?)
Transports	8.0	1351	1424	1068	<i>ss obj.</i>	<i>ss obj.</i>
Commerce	21.5	3649	3714	3064	3500	3000
50 commerce	5.4	913	499	410	608	500
51 commerce	6.7	1136	1395	1149	1647	1400
52 commerce	9.4	1601	1820	1505	1248	1050
Services Entreprises	24.8	4215	3577	2677	2920	2200
72 Activités informatiques	2.2	375	472	367	279	210
70, 71, 73, 74 "autres services aux entreprises"	18.9	3204	2889	2167	2500	1900
64 (PTT)	3.7	636	191	143	142 <i>p</i>	
division 55 (HCR)	3.9	659	788	591	412	310
92.1&92.2 (audiovisuel)	0.5	90	252	190	333	250
Services financiers	5.2	881	479	479	<i>ss obj.</i>	<i>ss obj.</i>
TOTAL	100,0	16997	16997	13693	12700	10700

b) Commentaires

Le plan qui précède est tout à fait pragmatique. Les allocations proposées sont proches de celles obtenues proportionnellement à la ventilation des effectifs salariés par grand secteur. Les principales distorsions sont celles imposées soit par le souci de représentativité (IAA, divisions 72 et 92), soit par des taux de réponse anticipés plus faibles qu'en moyenne (construction/transports). Pour l'industrie, l'objectif est voisin de ce qu'il était en 2002 mais intègre un échantillon relatif aux 10-19 salariés et inclut la section E (énergie). La maîtrise de l'échantillon « entreprises de nettoyage » (qui représentent plus de 15% du nombre d'entreprises de la division 74) explique pour partie la sous-représentation des « autres services aux entreprises ». La simulation pour les divisions 65 et 66 est imparfaite car seule une partie de ces deux divisions est concernée.

(2) SECOND DEGRE DU TIRAGE COI:
SIMULATION ET TEST D'APPARIEMENT AVEC LES DADS

L'enquête COI est une enquête couplée « entreprises » et « salariés ». L'enquête « entreprises », 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. Le tirage des échantillons se fera en plusieurs temps. Tout d'abord, on interrogera un échantillon de 17 000 entreprises à partir d'octobre 2005 sur l'exercice 2004. Puis, en avril 2006, on tirera un échantillon de 23 000 salariés appartenant à une partie des entreprises de l'échantillon de départ. La présente note précise selon quelles modalités ce deuxième degré du tirage est envisagé. Elle utilise les enseignements tirés d'un exercice de simulation (qui pour être complet a porté sur le premier et le second degré du tirage) réalisée après un appariement avec les DADS 2004. Concernant ce deuxième degré d'échantillonnage, la réflexion n'est cependant pas encore achevée,

1) Simulation du tirage de la partie « entreprises »

Mise en forme : Puces et numéros

Rappel : le champ d'interrogation de l'enquête COI-TIC "entreprises" représente l'ensemble des entreprises françaises, actives, exploitantes, marchandes, créées avant le premier janvier 2005, de 10 salariés et plus et appartenant aux secteurs suivants : industries agroalimentaires, industrie (y compris énergie, construction, transports, commerce, certains secteurs des services (divisions 64, 70, 71, 72, 73, 74 de la NAF, hôtels, cafés et restaurants, secteur financier et secteur de l'audiovisuel).

L'échantillon de l'enquête COI-TIC est tiré à l'intérieur de l'échantillon de l'EAE pour le champ commun aux deux enquêtes. Dans le cas contraire² (secteur financier, recherche et développement et industries dutabac), le tirage se fait au sein du répertoire d'entreprises moyennant certaines précautions.

Une procédure permettant de tester le mode de tirage a été établie, utilisant une stratification croisant secteur et tranches de taille. Pour le tirage définitif, les modalités des secteurs d'activités utilisées pour la stratification seront éventuellement plus détaillées. L'échantillon de l'EAE qui sert de base de sondage pour cette enquête couvre presque deux-tiers du champ de l'enquête. Même dans la tranche d'effectifs des 10 à 19 salariés, on enquête plus d'une entreprise sur trois. On n'est donc pas limité par la taille de l'échantillon de l'EAE dans le tirage de l'enquête COI-TIC.

Le tableau qui suit résume la description de la base de sondage et celle des échantillons enquêtés par l'EAE, en termes d'unités "entreprise", du nombre de salariés concernés ainsi que les taux de couverture.

Taille des entreprises	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +	Total	20 et +
Entreprises du champ	75 629	59 676	24 921	3 034	2 536	165 796	90 167
Salariés du champ	1 077 781	1 828 586	2 511 611	1 060 438	5 798 092	12 276 508	11 198 727
Entreprises de l'EAE	27 200	48 271	23 728	3 001	2 526	104 726	77 526
Taux de couverture EAE/BdS	36.0	80.9	95.2	98.9	99.6	63.2	86.0

La simulation de tirage s'est appuyée sur des allocations établies en mars 2005 ; ces allocations seront révisées en fonction d'une meilleure description de l'univers étudié qui tiendra compte des cessations intervenues depuis. De plus, le nombre d'entreprises effectivement tiré est parfois légèrement différent de ce qui était prévu dans la partie exhaustive. Par ailleurs des entreprises ont dû être récupérées "manuellement". En effet, la Poste n'est pas interrogée par l'EAE, d'une part ; d'autre part, la création

² Un échantillon de petites entreprises industrielles (moins de 20 salariés) est tiré tous les ans. Mais il n'est pas interrogé par les services enquêteurs de l'EAE.

d'unités profilées telles que Daf-PSA et Renault-Dif pour l'EAE oblige à considérer ces entreprises à part.

Taille des entreprises	10 à 19	20 à 49	50 à 249	250 à 499	500 et +	Total	20 et +
Taux COI-	3.4	8.2	22.2	56.8	99.6	10.4	16.3
TIC/EAE	2 548	4 893	5 528	1 723	2 526	17 218	14 670
Taux COI-	9.4	10.1	23.3	57.4	100.0	16.4	18.9
TIC/EAE	29.7	12.2	4.5	1.8	1.0	9.6	6.1
(entreprises)							
Effectifs associés à la simulation						7 154 234	

Enfin, l'étape de coordination entre le tirage de l'enquête CIS4 et l'enquête COI-TIC n'a pas été mise en œuvre pour cette procédure de test, mais devra l'être au moment du tirage définitif.

2) Simulation du tirage de la partie « salariés »

← - - - Mise en forme : Puces et numéros

Le tirage des salariés est jumelé avec celui des entreprises pour une partie du champ. Le jumelage est réalisé sur les entreprises de plus de 20 salariés seulement (soit 14670 entreprises). Par ailleurs, l'enquête portant sur la partie "salariés" sera réalisée assez longtemps après celle portant sur les entreprises pour qu'on puisse connaître le comportement de réponse des entreprises à la première vague ; en particulier, il est envisagé de n'interroger des salariés que dans des entreprises qui auront répondu au premier volet de l'enquête. Dans cette phase de simulation, on a retenu un taux de réponse forfaitaire (de 100%) à cette première vague.

Simulation du Jumelage par le biais des DADS :

Pour ce second volet d'enquête, la simulation a retenu une cible de 23 000 salariés interrogés. Cette cible résulte notamment des contraintes pratiques de l'enquête (budget, charge de traitement, hypothèse sur la part relative des enquêtes conduites par téléphone) et pourra être ajustée à la marge en fonction des tests CAPI complémentaires. Compte tenu du taux de réponse attendu pour la première vague (75%), cette cible correspond à un taux apparent moyen d'enquête légèrement inférieur à 2 salariés par entreprise, ce qui est comparable avec les pratiques de l'enquête COI1997. Toutefois, rompant en cela avec la méthode retenue en 1997 qui retenait des taux uniformes, on souhaite interroger un nombre suffisamment important de salariés par entreprise pour obtenir une plus grande dispersion des réponses des salariés au sein de chacune d'elles. Ce qui conduit à limiter le nombre d'entreprises concernées. Ainsi, on procédera au jumelage, dans l'ensemble des entreprises répondantes, de toutes les entreprises de plus de 500 salariés mais seulement d'un tiers des entreprises tirées au départ dans les strates de moins de 500 salariés.

Avant de constituer l'échantillon de salariés, il conviendra donc de disposer des paramètres suivants établis à chacune des étapes précédentes (il conviendra de réaliser des comptages donnant l'état de l'échantillon en termes de nombre d'entreprises et de salariés qu'elles représentent à l'issue de chacune des étapes) :

- échantillon COI-TIC des entreprises de la première vague ;
- sous-échantillon des entreprises répondantes ;
- sous-échantillon des entreprises pour lesquelles on organisera le jumelage.

Base de sondage « salariés » :

La base de sondage des salariés est le résultat de l'appariement entre l'échantillon jumelé et les déclarations annuelles de données sociales (DADS) des entreprises. Lors du test de la procédure, on a procédé à l'appariement de l'échantillon de test jumelé issu de l'échantillon de l'EAE portant sur l'exercice 2004 aux DADS ayant une validité de 2004. Pour le tirage définitif, les entreprises seront toujours issues du même échantillon de l'EAE, mais les salariés seront issus de l'appariement avec les DADS de validité 2005.

L'appariement entre les deux sources lors de ce test était imparfait. En effet sur les 6 600 entreprises de l'échantillon jumelé, on n'a obtenu une réponse des DADS que pour 4 200 unités environ. On a perdu dans les échecs d'appariement près de 2 400 entreprises représentant 1 600 000 salariés (sur les 6 250 000 salariés de l'échantillon de l'échantillon jumelé) répartis de manière à peu près équivalente pour toutes les tailles 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, on a perdu 90% des salariés. 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 l'an prochain.

	nombre d'entreprise s	nombre de salariés
sous échantillon des répondantes (hyp. 100%)	17 218	7 154 234
sous-échantillon des entreprises à jumeler	6 574	6 255 991
échec d'appariement avec les DADS	2 385	1 609 193
Taux d'échec des appariements DADS par strate		
10 à 19 salariés	40.4	40.9
20 à 49 salariés	39.1	38.3
50 à 249 salariés	35.3	34.5
250 à 500 salariés	31.2	24.9
plus de 500 salariés	36.1	25.8

Nombre de salariés à interroger par entreprise:

Plusieurs scénarios ont été envisagés pour déterminer le nombre de salariés à sélectionner par strate. Dans chacun de ces scénarios, on s'assure que toutes les entreprises apporteront au moins deux salariés à l'échantillon. On interrogera pour chacun des scénarios 3,5 salariés en moyenne.

1^{er} scénario

On peut tout d'abord sélectionner pour chaque entreprise un nombre de salariés proportionnel au nombre de salariés de sa strate (on calcule d'abord des allocations par secteur, puis par strate de taille). Toutes les entreprises d'une même strate contribuent pour un même nombre de salariés. Il apparaît dans la simulation que ce nombre (qui varie d'une strate à l'autre) s'échelonne entre 2 et 19 salariés mais est assez concentré autour de 3 salariés.

Parmi les 82 strates différentes opérant dans la simulation, la contrainte d'un minimum de 2 salariés joue 23 fois, ce qui concerne 5% des salariés au total, 13 % de l'échantillon des entreprises et 7,5 % de celui des salariés.

2^{ème} scénario

Dans ce scénario, on sélectionne pour une entreprise donnée un nombre de salariés proportionnel au nombre de salariés de l'entreprise pondéré par le poids de tirage de l'entreprise. La contribution à l'échantillon "salariés" est d'autant plus élevée que l'entreprise est de grande taille et représente un plus grand nombre d'unités. Les allocations par strate sont voisines de celles observées dans le scénario 1 mais les allocations par entreprise sont beaucoup plus dispersées (de 2 salariés à plus de 700). La contrainte de 2 salariés par entreprise s'est ici appliquée à 12 % du nombre total de salariés, 33 % de l'échantillon des entreprises, 19 % de celui des salariés.

3^{ème} scénario

Dans ce scénario, on sélectionne pour une entreprise donnée un nombre de salariés proportionnel au nombre de salariés brut de l'entreprise (effectif non pondéré). Les allocations par strate sont plus dispersées que dans les scénarios précédents et les allocations par entreprise plus dispersées encore que dans le scénario 2 (elles s'échelonnent entre 2 salariés et plus de 900).

La contrainte de 2 salariés par entreprise joue dans ce scénario pour 12 % du nombre total de salariés, 68 % de l'échantillon des entreprises, 39 % de celui des salariés.

Conclusion : l'échantillon "salariés" final :

a) Choisir un scénario

En théorie, le nombre optimal de salariés à tirer dans l'entreprise est proportionnel au nombre de salariés de l'entreprise, proportionnel à la dispersion³ de ces salariés et fonction décroissante de l'effet de grappe mesuré dans l'entreprise. Pour réaliser cet optimum, il faudrait toutefois disposer pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon de la première phase de données sur les salariés permettant de mesurer ces grandeurs. Comme on l'a vu précédemment, les DADS ne sont pas disponibles pour l'ensemble des entreprises, ce qui rend la tâche plus complexe encore.

Ainsi on privilégie le **scénario 2** est qui est le plus proche de l'optimum à moindre coût, le nombre de salariés de chaque entreprise étant disponible dans Sirene pour toute la base de sondage. Il est fort souhaitable en effet souhaitable de viser à une plus grande dispersion des salariés par entreprise. Il n'est par ailleurs pas utile de viser à une dispersion maximum comme dans le scénario 3. Cependant, le scénario 2, optimum du point de vue théorique si on "oublie" les effets de grappe difficiles à mesurer, propose un nombre de salariés dans les très grandes entreprises trop élevé en pratique. Des scénarios secondaires peuvent être déclinés en établissant une relation moins directe entre la taille de l'entreprise et le nombre de salariés interrogés. Par exemple, une simulation visant à sélectionner pour une entreprise donnée un nombre de salariés proportionnel à la racine du nombre de salariés de l'entreprise pondéré par le poids de tirage conduit à une dispersion moindre (effectif maximum interrogé de l'ordre de 240 salariés dans le cas de la Poste).

b) Améliorer les conditions de l'appariement avec les DADS

Le chiffre de 23 000 salariés constitue une cible quelle que soit le mode d'allocation retenue. Les échecs d'appariement d'une part et les divergences dans le nombre de salariés existant entre les deux sources⁴ réduisent spontanément la taille de l'échantillon prévue au départ. Si l'on n'y remédie pas, la réduction agira dans les mêmes proportions que celles observées pour les échecs d'appariement (jusqu'à réduire l'échantillon à quelque 15000 salariés, indépendamment du type d'allocation).

Il convient de se prémunir contre un taux d'échec des appariements DADS qui pourrait se révéler élevé dans le cas de nouveaux retards dans la transmission des DADS, même si les difficultés rencontrées sur l'exercice 2004 sont circonstancielles. Plusieurs mesures peuvent être envisagées :

- retarder quelque peu le tirage pour obtenir un meilleur fichier DADS2005 de base (mais il y a peu de marge de manœuvre) ;
- augmenter la taille du sous-échantillon jumelé en procédant à l'appariement avec les DADS avant de procéder au jumelage.
- utiliser pour la strate exhaustive (plus de 500 salariés) les DADS 2004 qui en mars 2006 seront parfaitement connus. Mais cette formule présente bien sûr l'inconvénient de sélectionner des salariés présents dans l'entreprise en décembre 2004, soit 22 mois avant le début de la collecte du volet « salariés », contre 10 mois en sélectionnant à partir des DADS 2005.

c) Sélectionner des salariés du panel DADS

Enfin, il faut noter que l'on tient à privilégier le tirage de salariés présents dans le panel des DADS, c'est à dire nés au mois d'octobre d'une année paire (panel long) ou à défaut d'une année impaire (panel court). Actuellement, on ne dispose pas dans la base de sondage des DADS⁵ des données

³ Sur une variable corrélée aux variables d'intérêt de l'enquête

⁴ Des divergences assez marquantes ont été relevées surtout dans le secteur du travail temporaire où l'on trouve beaucoup plus de déclarations DADS que le nombre de salariés déclarés dans l'EAE.

⁵ La date de naissance du salarié, nécessaire à ce repérage y sera introduite pour le tirage définitif.

permettant de repérer les salariés appartenant à ce panel. On a donc procédé à une estimation du nombre de salariés potentiellement dans le panel qui figurerait dans l'échantillon. Quelle que soit l'allocation choisie, il devrait être possible d'avoir plus de 96 % de l'échantillon des salariés dans le panel court DADS. Si l'on exige l'appartenance au panel long, cet espoir est plus incertain (surtout si l'on suit l'un des deux premiers modes d'allocation). On estime tout de même que plus de 92 % des salariés devrait appartenir au panel long.

On envisage une étape supplémentaire pour augmenter le nombre de salariés effectivement tiré dans le panel DADS, en s'assurant a priori que les entreprises sélectionnées ont au moins deux salariés dans le panel. Ceci n'est pas réalisable pour les entreprises de la strate exhaustive. Par contre, on peut faire intervenir ce critère dans le tirage des entreprises de moins de 500 salariés. Pour des raisons pratiques, on ne le fera pas dès le tirage de la première phase. On attendra le tirage du tiers des entreprises de moins de 500 salariés au sein des entreprises où l'on a réussi à retrouver des salariés dans les DADS. Ce tirage devra être stratifié en tranche d'effectifs d'une manière plus fine que le premier tirage, le nombre de salariés dans le panel présent dans l'entreprise étant en moyenne proportionnel au nombre total de salariés de l'entreprise.

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
Collecte « salariés »	octobre 2006 – décembre 2006
Premiers résultats « entreprises » sur le TIC	septembre 2006
Collecte « employeurs » Fonction Publique	1 ^{er} semestre 2007
Premiers résultats « salariés » et couplés	mai 2007
Lancement des post-enquêtes	mai 2007

(Voir annexe 9 pour un calendrier détaillé)

8. LES COMITES DE COORDINATION, DE PILOTAGE ET D'EXPLOITATION

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 6 reprises entre septembre 2004 et septembre 2005.

Le comité de pilotage et de concertation « salariés »

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>
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 (cf. les comptes rendus de réunion en annexe 10). Il se réunira à nouveau en février 2006 en fonction des résultats des tests CAPI.

Le comité de pilotage et de concertation « entreprises »

Le comité de pilotage et de concertation « entreprises » a contribué à l'élaboration du questionnaire « entreprises ». L'INSEE 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</i>
BOUNFOUR Ahmed	<i>Université de Marne-la-Vallée</i>
CRAGUE Gilles	<i>LATTS-ENPC</i>
DE CONINCK Frédéric	<i>LMT-ENPC</i>
DUTHION Renan	<i>SCEES</i>
DELAPORTE Maurice	<i>MEDEF</i>
ENJALBERT Guy	<i>SES-DAEI</i>
GREENAN Nathalie	<i>CEE</i>
GUILLEMOT Danièle	<i>CEE</i>
HALLEPEE Sébastien	<i>INSEE DSSE</i>
HAMON-CHOLET Sylvie	<i>DARES</i>
HEITZMANN Raymond	<i>SESSI</i>
HUYS Rik	<i>Université Catholique de Louvain</i>
LAZARIC Nathalie	<i>IDEFI-CNRS</i>
LIENHARDT Jean	<i>INSEE- DAT</i>
LORENZ Edward	<i>IDEFI-CNRS</i>
LORNAGE Carine	<i>CEE</i>
MAIRESSE Jacques	<i>CREST</i>
MALLARD Alexandre	<i>France Télécom R et D</i>
MARCHAL Emmanuelle	<i>CEE</i>
MATHIEU René	<i>CEE</i>
MOATTY Frédéric	<i>CEE-CNRS</i>
PELLETIER Julien	<i>ANACT</i>
PIETRY-BESSY Pascale	<i>INSEE DAT-DIV services</i>
RALLET Alain	<i>ADIS - Université de Paris Sud</i>
ROUX Jean-Marie	<i>CGT</i>
ROWE Frantz	<i>Université de Nantes</i>
SIRACUSA Jacques	<i>GETI - Université Paris VIII</i>
THERY Laurence	<i>CFDT</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 (cf. les comptes rendus de réunions en annexe 11).

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 »,
- 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 DES TESTS ET DE LA CONSULTATION ELARGIE

BILAN DES TESTS « SALARIES » (RESUME)

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.

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
I-d-F	11	11	5	6	33	30
Lim.	33	6	0	1	40	16
Total	44	17	5	7	73	46

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. (Pour plus de détail, consulter le bilan des tests en annexe 12.)

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.

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.

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.

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)).

Le déroulement global du questionnaire

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.

Questionnaire des sortants

Les enquêtrices ont questionné 12 salariés sortants. Le temps moyen est de 22 mn, le temps minimal 10 mn et le temps maximal 38 mn. 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.

BILAN DES TESTS « ENTREPRISES » (RESUME)

Principes et organisation des tests

Les travaux du comité de concertation et de pilotage ont permis l'élaboration, au début d'avril 2005, d'une première version des questionnaires "entreprises" et "secteurs financiers". Présenté sur 6 pages, le questionnaire aborde tour à tour :

- A- des éléments sur la stratégie, les marchés et l'environnement de l'entreprise,
- B- la description synthétique de l'informatique et des systèmes d'information,
- C- les relations de l'entreprise avec ses clients et ses fournisseurs,
- D- une analyse des fonctions internes des entreprises (production, R&D, gestion des compétences),
- E- un jeu de questions qui donne au répondant l'occasion d'un bilan rapide des principaux changements intervenus dans l'entreprise dans la période récente,
- F- des données complémentaires plus détaillées relatives à Internet, ses usages et au commerce électronique. Ces données seront particulièrement mobilisées dans le cadre de la réponse à la demande réglementaire européenne.

Dans les parties A à E, la plupart des questions proposent au répondant de se prononcer sur l'existence de tels dispositifs pour la période de l'étude (aujourd'hui) et pour une période passée (2003). Dans la partie F, elles sont uniquement collectées sur la période d'étude (aujourd'hui).

La partie B propose une analyse générale des systèmes informatiques en place dans l'entreprise. De façon complémentaire, les parties C et D analysent pour les principales fonctions de l'entreprise la place des dispositifs informatiques et celle des dispositifs organisationnels mis en œuvre pour chacune de ces fonctions.

Du 14 avril au 14 juin 2005, des tests "face à face" ont été organisés sur la base de ce questionnaire. Ces tests ont été confiés d'une part au Réseau d'enquêteurs entreprises au sein de 6 Directions régionales de l'INSEE (Lyon, Nancy, Nantes, Rouen, SQY, Toulouse), d'autre part aux partenaires nationaux travaillant à la conception de l'enquête (CEE, SESSI, SCEES, DAT) auxquels se sont joints les Universités de Nantes et de Mame la Vallée (travaillant également au sein du comité de concertation).

Ce travail a permis de rassembler 52 dossiers répartis également dans les divers secteurs et diverses strates de taille.

Ventilation sectorielle des entreprises participant aux tests.

	Industrie	Construction	Commerce	Transports	Finances	Services	total
Moins de 20 salariés	1	0	4	3	3	1	12
de 20 à 100 salariés	3	1	3	2	1	1	11
de 100 à 250 salariés	4	3	3	0	1	2	13
plus de 250 salariés	2	4	1	2	5	2	16
Total	10	8	11	7	10	6	52

La mise en œuvre des tests a été préparée par une réunion de formation (14 avril), la mise en place d'un protocole de tests (objectifs, procédure, structure des rapports). Le protocole prévoyait notamment la transmission avant rendez-vous des questionnaires à tester et des entretiens face à face d'environ une heure et demie. Un rapport provisoire des tests a été discuté dans une réunion de bilan réunissant les testeurs (14 juin). Les enseignements ont été présentés et discutés lors d'une réunion ad hoc du comité de pilotage et de concertation "entreprises" tenue le 30 juin 2005.

Principaux enseignements

Pour chaque question, l'attention du gestionnaire en charge du test était attirée sur un petit nombre de points sensibles. Le bilan annexé présente une version assez exhaustive des enseignements tirés relatifs à ces points sensibles (voir annexe 13). Ces enseignements résultent des commentaires des enquêtés ou des gestionnaires des tests, ainsi que des comptages réalisés sur l'échantillon test récupéré. Les conséquences en termes d'adaptations souhaitables du questionnaire ont été tirées. Les testeurs ont pu également proposer des améliorations des autres documents de collecte (avis, notice explicative).

a) Temps de réponse

Le questionnaire est d'une façon générale jugé "facile à remplir mais long". La plupart des entreprises consultées l'ont jugé "clair et lisible". En moyenne, le temps indiqué est légèrement inférieur à une heure. 60% des entreprises ayant répondu dans un intervalle de temps allant de 3/4 d'heure et une heure, 20% ayant répondu en moins de 3/4 d'heure, 20% ayant répondu en plus d'une heure.

b) Questions mal posées, mal présentées ou mal comprises

- ancienne question A4 relative aux tendances générales dans l'organisation de l'entreprise (autonomie versus décentralisation) ;
- ancienne question A7 relative à la complexité fonctionnelle et aux centres de profit ;
- ancienne question B11 relative à l'irrigation générale des diverses parties de l'entreprise par des systèmes informatiques ;
- ancienne question D25 relative aux bases de données sur les compétences ;
- ancienne question A27 relative à l'utilisation des outils informatiques pour la formation.

Ces questions ont été supprimées (ou la plupart des modalités proposées dans ces questions ont été supprimées).

c) Questions trop longues

- ancienne question A2 relative aux moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs stratégiques et leur importance ;
- ancienne question D23 relative à la fonction "création" (R&D, études, marketing) ;
- ancienne question E31 relative aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des changements ;
- ancienne question E32 relative aux recours (prestations externes ou internes) mis en œuvre pour améliorer certaines fonctions.

Dans ces quatre cas une réduction significative des modalités offertes au choix du répondant est proposée.

d) Des adaptations "à la hausse"

- ancienne question A1 relative aux objectifs stratégiques (une modalité "personnalisation" supplémentaire) ;
- ancienne question A10 relative aux technologies IC (une modalité "ordinateurs") ;
- ancienne question D24 relative à la répartition des tâches dans l'entreprise (ajout d'un opérateur supplémentaire (client) à côté des trois opérateurs classiques).

e) Modification de la présentation pour certaines questions filtrées

- Pour certaines questions (telles C17 relative aux clients particuliers des entreprises, F37 relative au couplage des systèmes de gestion de commande avec d'autres systèmes informatiques, F39 et F40 relatives au commerce électronique), une présentation avec filtres non explicités avait été retenue (avec objectif de gain de place). Il est souhaitable, compte tenu des comportements de réponse, de revenir sur cette présentation, de préciser ou d'explicitier la nature du filtre.

f) Questions composites

- ancienne question B12 relative aux normes et standards ;
- ancienne question B14 relative aux "outils informatiques" ;
- ancienne question D22 relative aux modes organisationnels (production, R&D).

Ces questions sont composites dans la mesure où elles abordent des domaines non homogènes (informatique/organisation, logiciel/méthode). L'éclatement de ces questions devrait permettre une plus grande homogénéité (et une liste plus courte) des modalités traitées à l'intérieur d'une même question.

g) Ajout de questions

Dans certains cas il a paru souhaitable, pour résoudre un problème d'interprétation, de compléter le questionnement. Ainsi il est proposé d'insérer trois questions : l'une relative au reporting/tableau de bord, la seconde relative aux modes de recrutement des personnels (modes utilisant ou non les TIC). La troisième vise à évaluer sur une plus longue durée la dynamique des changements, car le test semble indiquer qu'il y aurait sensiblement moins de changements dans la période 2002-2005 que ce que relevait l'enquête COI 1997 (entre 1994 et 1997). On peut se demander s'il ne s'agit pas d'une pause après les années 1999-2002, a priori riches en changements.

h) Nature des répondants

Une question spécifique (ancienne question F41) et une interrogation particulière des entreprises testées permettent d'avoir une idée assez précise des cheminements des questionnaires au sein des entreprises. Il est confirmé que deux principaux interlocuteurs doivent être sollicités pour la réponse, en particulier dans les grandes entreprises : un "généraliste" très au fait de l'organisation générale de l'entreprise (DG) et un spécialiste informatique (DI). Les lettres d'accompagnement soulignent désormais ce point.

i) Usage de la notice.

La notice explicative est très utilisée. Certains y ont récupéré quelque information. Pour d'autres elle a pu constituer un frein au rythme du remplissage. Peu de changements ont été finalement proposés, à l'issue du test sinon quelques précisions ou ajouts.

Conclusion : nouveau projet de questionnaire

Compte tenu des propositions et suggestions précédentes et du travail effectué par ailleurs sur la formulation des libellés des questions et modalités (longueur, parenthèses, exemples), il est proposé un nouveau questionnaire sensiblement remanié. On peut évaluer l'ampleur du remaniement à un tiers des modalités environ. Par ailleurs, un découpage plus précis des divers domaines de questionnement est proposé. L'ensemble de ces modifications justifie une nouvelle numérotation.

Au total les simplifications et améliorations apportées par le nouveau projet correspondent à un allègement de la charge statistique de 10% par rapport au questionnaire testé en avril. Ce nouveau projet est envoyé pour tests complémentaires par voie postale à un échantillon de 260 entreprises en septembre 2005. Les conclusions de cette dernière opération de validation seront connues fin septembre.

LA CONSULTATION ELARGIE

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 mél 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 : 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 et du SESSI ont permis de recueillir des remarques et suggestions.

La consultation élargie se poursuit. Une rencontre avec l'équipe AES-CVTS du CEREQ est prévue à l'automne 2005. Par ailleurs, des organismes internationaux comme l'OCDE et la Fondation de Dublin vont être contactés.

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 ».