

# POPULATION ET TRAVAIL

## Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro  
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE  
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)  
<http://www.aidelf.org> – Courriel : [aidelf-colloque2006@ined.fr](mailto:aidelf-colloque2006@ined.fr)

# Différents modes de collecte pour une enquête auprès d'individus et de leurs employeurs

---

Cécile LEFÈVRE, Ana-Maria NOEL, Ariane PAILHE, Martine QUAGLIA,  
Anne SOLAZ et Nicolas RAZAFINDRATSIMA  
INED, Paris

## Introduction

L'objectif de cette communication est de présenter un type de collecte originale, développée pour une enquête réalisée par l'INED en partenariat avec l'INSEE, en 2004-2005, sur le thème de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (enquête « Famille et employeurs »). Originale car cette enquête comporte deux volets, l'un auprès des individus, l'autre auprès de leurs employeurs, ce qui est encore relativement rare.

Elle cherche aussi à étudier, dans une perspective de genre, les interactions entre conjoints, compte-tenu de leurs perspectives professionnelles (Fermanian J.D., Lagarde S.), et dans quelle mesure les comportements conjugaux et familiaux peuvent être expliqués par les caractéristiques de l'établissement dans lequel on travaille. L'objet du volet employeurs consiste à collecter des informations objectives qui ne sont pas toujours connues des salariés telles que la répartition des effectifs par genre, la pyramide des âges, la part d'emplois précaires ou à temps partiel, etc. Le cœur du questionnaire concerne la prise en compte des caractéristiques familiales des salariés de l'établissement. L'originalité de cette enquête réside dans le couplage de ces deux volets : l'un auprès des individus, l'autre auprès de leurs employeurs, ce qui est encore relativement rare. L'interrogation porte ainsi sur des unités statistiques très différentes : individus, couples, ménages d'une part, établissements employeurs (du public comme du privé) d'autre part. L'hétérogénéité entre les types de répondants, le couplage des deux volets, et la nécessité d'obtenir un taux de réponse élevé pour que le fichier apparié final soit exploitable, ont donc conduit à recourir à plusieurs modes de collecte : par enquêteur en face-à-face pour le volet individu ; en auto-administré et par voie postale et ou par Internet, suivi d'un entretien pour le volet employeur.

## 1. L'enquête auprès des ménages

### 1.1 Le contenu du questionnaire

- A. Tableau des habitants du logement
- B. Description de soi
- C. Calendrier personnel (familial, professionnel, résidentiel)
- D. Débuts de vie en couple (Première et dernière vie en couple)
- E. Vos enfants, y compris ceux qui n'habitent pas dans ce logement (résidence, contacts, situation professionnelle moment naissance)
- F. Emploi et conditions de travail
- G. Recherche d'emploi et chômeurs
- H. Activité professionnelle du conjoint pas dans le champ
- I. Revenus
- J. Emploi du temps des enfants présents dans le logement

K. Activités de la personne

L. Établissements de moins de 20 salariés

M. Perceptions de l'individu sur les relations entre le vie familiale et la vie professionnelle

## 1.2 La collecte

L'enquête auprès des individus relève d'une procédure classique : un questionnaire d'environ 45 minutes est administré au domicile de la personne en face à face, par un enquêteur de l'INSEE, sous CAPI. C'est une enquête transversale avec une partie rétrospective. Le nombre de répondants obtenu après une première vague de collecte réalisée à l'automne 2004 étant inférieur à ce qui avait été escompté, une deuxième vague a été réalisée en février 2005. Au total, à partir d'une base de sondage de 11.759 ménages, 9547 individus ont été tirés parmi les 6003 ménages ayant répondu à l'ensemble de l'enquête. Si plusieurs personnes du ménage étaient dans le champ (personnes de 20 à 49 ans présentes 7 jours sur 7 ou en semaine dans le logement), deux personnes se voyaient sélectionnées par la méthode Kish. Très souvent, on interroge alors les deux membres du couple.

## 1.3 Quelques résultats

La répartition des personnes interrogées par sexe et type de ménage est la suivante :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre	4440	5107	9547
Pourcentage	46,5%	53,5%	100%

Parmi les 6003 ménages interrogés, on compte 944 personnes vivant seules, 3498 « familles », dont 783 couples sans enfants, 2935 couples avec enfants, et 580 familles monoparentales.

Sur ces 6003 ménages, 1764 ne comportent aucun couple, 4239 comportent au moins un couple.

On dispose de 2613 ménages où une seule personne a été interrogée et 3380 ménages où deux personnes ont été interrogées.

Parmi ces derniers, 3079 sont des couples. À cela, s'ajoutent des personnes qui se déclarent en couple sans partager le même logement que leur partenaire, environ 2% des personnes se déclarant en couple.

### *Perceptions de la conciliation vie familiale-vie professionnelle :*

Parmi ceux qui travaillent, moins d'un cinquième des individus estiment que leur vie professionnelle et familiale entrent en conflit. 60% ne sont pas du tout d'accord avec cette affirmation. Il n'existe pas de différence d'appréciation entre hommes et femmes. Ceux travaillant dans la fonction publique estiment légèrement moins que les travailleurs du privé qu'il y a un conflit entre leur vie privée et leur vie familiale.

Environ 70% des individus jugent que leur vie professionnelle les aide à avoir une vie familiale ou privée satisfaisante, les femmes plus que les hommes (resp. 74% et 70%). 13% ne sont pas du tout d'accord avec cette affirmation. Les femmes du public estiment plus souvent que celles du privé que leur vie professionnelle les aide à avoir une vie familiale ou privée satisfaisante (resp. 75% et 71%) ; alors que pour les hommes, au contraire, ceux du privé le pensent plus souvent que ceux du public (70% et 67%).

Ceux jugeant que leur vie privée les aide à avoir une vie professionnelle réussie sont plus nombreux (plus de 80%). 7% ne sont pas du tout d'accord. Il existe très peu de différence de jugement entre hommes et femmes et entre personnes travaillant dans le privé ou la fonction publique (même si ces derniers sont plus souvent tout à fait d'accord avec l'affirmation).

Un peu plus de la moitié (57%) des individus pensent que l'établissement dans lequel ils travaillent devrait se préoccuper d'aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale ou privée. Les femmes sont plus nombreuses à le penser (60% contre 52%). 54% des femmes, et 50% des hommes pensent que certaines mesures prises au niveau de l'établissement pourraient les aider à mieux concilier leur vie familiale ou privée à leur vie professionnelle. Ceux travaillant dans la fonction publique sont également plus nombreux à juger que l'établissement devrait s'en préoccuper (64% des femmes du public contre 60% de celles du privé ; resp. 59% et 53% pour les hommes), mais ils sont moins nombreux que dans le privé à penser que des mesures prises par l'établissement pourraient les y aider.

La majorité des chômeurs (près des 4/5<sup>e</sup>) estiment que leur vie familiale ou privé ne les gêne pas dans leur recherche d'emploi. Néanmoins il existe un écart important entre hommes et femmes : 29% des femmes déclarent être gênées, contre 10% des hommes. Une majorité des chômeurs (68%) pensent que ne pas travailler pèse sur leur vie privé, cette proportion étant plus forte chez les hommes que chez les femmes (70% et 66%). Leur vie familiale les aide au contraire plus souvent dans leur situation de chômage, plus souvent chez les hommes (pour 66%).

Une minorité (22%) d'inactifs ayant déjà travaillé pense qu'il y avait conflit entre leur travail et leur vie familiale ou privé ce qui représente une part plus importante que chez les occupés (17%). Une plus forte proportion de femmes inactives que d'hommes inactifs le pensent (22% et 18%). Si la majorité d'entre eux pense que leur vie professionnelle les aidait à avoir une vie familiale satisfaisante (60%), cette proportion est inférieure à celle observée chez les personnes en emploi (70%), notamment chez les femmes. Enfin, une moindre proportion d'inactifs pense que leur vie familiale les aidait à avoir une vie professionnelle plus équilibrée que chez les actifs (resp. 67% et 82%). Il ressort que si les inactifs jugent en majorité les interrelations entre vie familiale et leur vie professionnelle passées de façon positive, ce jugement est nettement moins positif que chez les personnes en emploi, notamment chez les femmes. Enfin, connaître l'inactivité peut altérer le jugement sur la vie professionnelle passée.

#### 1.4 Le calcul des pondérations et la correction de la non réponse

Les pondérations du volet ménage de l'enquête EFE répondent aux objectifs suivants :

- Elles permettent de tenir compte des spécificités du plan de sondage. Par exemple, l'enquête ménage a eu lieu en deux vagues, chacune ayant donné lieu au tirage d'un échantillon, qui ont été fusionnés par la suite ; ensuite, dans chaque ménage, on n'a interviewé que deux individus éligibles au maximum, un tirage au sort étant effectué lorsqu'il y a plus de deux éligibles. Les pondérations permettent alors de tenir compte de ce mode de sélection, en donnant un poids plus élevé aux individus issus de ménages comprenant plus de deux adultes de 20-44 ans ;
- Elles permettent de réduire les biais dus à la non-réponse. Environ un logement sélectionné sur trois n'a pas été enquêté<sup>1</sup>, de même qu'un individu sélectionné (après tirage au sort) sur seize. Or la probabilité de ne pas répondre n'a pas été uniforme : par exemple, les hommes ont un taux de non-réponse deux fois plus élevé que celui des femmes (8,7 contre 4,1%). Ces différentiels de non-réponse selon les caractéristiques individuelles engendrent des biais que les pondérations permettent de corriger ;

---

<sup>1</sup> Cette proportion inclut toutes les non-réponses, quelle qu'en soit la raison : logement hors-champ (détruit, non destiné à l'habitation, vacant, etc.), ménage injoignable, refus.

- Elles font en sorte que les statistiques établies sur l'échantillon de l'enquête puissent être extrapolées à l'ensemble des individus de la population française (en Métropole) rentrant dans le champ ;

Les pondérations finales de l'enquête ont été établies en partant des probabilités de tirage, puis en corrigeant les non-réponses (après une étude spécifique de ses déterminants), et, enfin, en effectuant une post-stratification. Une fois la pondération individuelle obtenue, on a pu calculer la pondération des ménages puis des couples.

## 2. L'enquête auprès des employeurs

Le CNIS<sup>2</sup> au sein duquel siègent les différents partenaires sociaux, ainsi que le Comité du Label ont respectivement attribué à l'enquête auprès des employeurs un Avis d'opportunité ainsi que le Label d'intérêt général et le caractère obligatoire.

Dans le questionnaire de l'enquête auprès des ménages, il était demandé aux personnes actives occupées de nous indiquer l'adresse et la taille de l'établissement dans lequel elles travaillent : l'établissement employeur. Afin de mieux cibler l'envoi postal, une question du volet ménage permettait d'identifier la présence, ou non, d'un service du personnel (ou ressources humaines) au sein de l'établissement. La collecte de ces informations a ainsi permis de constituer le fichier du second volet de l'enquête avec les coordonnées des établissements (4582) employant les individus précédemment enquêtés, à la condition que ces établissements emploient 20 salariés et plus.

### 2.1 Le contenu du questionnaire

Le questionnaire porte sur la gestion du personnel dans l'entreprise. Le cœur du questionnaire concerne la prise en compte des caractéristiques familiales des salariés dans l'établissement. Les questions ont été élaborées par les concepteurs de l'enquête, un groupe de pilotage comprenant l'Ined, l'Insee, la Cnaf, des chercheurs spécialistes du sujet, plusieurs Ministères (emploi, santé et protection sociale, industrie, fonction publique). Les organisations professionnelles (CGPME, MEDEF, CCI, CFDT, CGT) ont également été consultées.

Suite à de nombreux tests, nous avons limité sa taille à 8 pages. Il comprend les parties suivantes :

- Organisation du travail** : horaires, contrôles, permanences.
- Gestion du personnel** : politique de temps partiel, congés, connaissance et prise en compte de la vie familiale des salariés
- Environnement du travail** : avantages sociaux, implication de l'établissement dans la conciliation vie professionnelle/ vie familiale
- Caractéristiques générales de l'établissement** : autonomie, marché, changements organisationnels
- Structure des effectifs de l'établissement** : par âge, sexe, niveaux hiérarchiques, ancienneté, contrat, temps partiel, rémunérations minimum et maximum
- Caractéristiques générales de l'entreprise** : activité, taille, situation géographique, chiffre d'affaire
- Conclusion** : avis de la personne ayant répondu au questionnaire sur la politique de conciliation vie professionnelle/vie familiale de l'établissement, et informations sur la personne.

---

<sup>2</sup> Conseil National de l'Information Statistique,

## 2.2 Qui enquêter ?

### *L'établissement plutôt que l'entreprise*

Le principe de la collecte est clair : l'enquête portant sur l'environnement professionnel au quotidien de la personne (gestion des horaires, des congés...), c'est donc à l'établissement dans lequel la personne travaille de répondre au questionnaire.

Dans les faits, ce n'est pas toujours si simple. L'établissement employeur n'est pas toujours facile à définir pour les salariés, par exemple pour certaines professions exercées en dehors de l'établissement payeur (gardiens d'immeubles, ouvriers du bâtiment, intérimaires, agents de sécurité, employés de mairie travaillant dans des écoles,...). La consigne donnée à l'enquêteur du volet ménage pour définir l'établissement a donc été la suivante :

*« L'établissement pour lequel la personne travaille coïncide en général avec son lieu de travail. Si elle travaille dans une antenne, une annexe, on parle de l'établissement dont cette antenne dépend (par exemple on parle de la mairie pour le gardien d'un stade municipal). S'il y a un doute, par exemple pour les prestataires de service extérieur ou les intérimaires, prendre l'établissement qui gère les horaires quotidiens. »*

En outre, l'établissement contacté ne dispose pas toujours de l'information pour répondre, ou ne s'estime pas habilité à le faire (une unité de production éloignée géographiquement du siège de l'entreprise ou un service technique municipal). Le questionnaire peut être alors rempli par le siège, à la condition que la réponse porte bien sur l'établissement, plutôt que sur l'ensemble de l'entreprise ou de l'organisme. Par ailleurs, les appellations par différents salariés d'un même établissement peuvent parfois être nombreuses, ce qui nécessite un travail important d'élimination des doublons. L'analyse de ces diverses difficultés permettra des études intéressantes sur la notion perçue d'établissement.

### *Le répondant dans l'établissement*

Le questionnaire a été adressé au responsable du service du personnel lorsque la personne enquêtée dans le volet individuel avait déclaré qu'il en existait un dans son établissement. À défaut, le questionnaire a été adressé au responsable de l'établissement. Les chefs d'établissements avaient donc le choix de répondre eux-mêmes, ou de faire répondre leurs plus proches collaborateurs (certains sites ont des cadres RH, d'autres sites plus petits non).

## 2.3 La préparation de la collecte

Plusieurs étapes ont été nécessaires au bon déroulement de la collecte. Comme le volet ménage s'est effectué en deux vagues, la collecte du volet employeur s'est également réalisée en deux vagues. La première a eu lieu de mars à septembre 2005, la seconde de juin à octobre 2005.

### *La préparation des fichiers d'adresses et de téléphones*

L'INSEE a d'abord remis un extrait du fichier issu de cette collecte du volet individuel de l'enquête, au cours de laquelle certaines données utiles à l'enquête auprès des employeurs devaient être renseignées :

- le nom de l'établissement ou de l'institution, organisme ;
- son adresse ;
- son numéro de SIRET ;
- la présence ou non d'une DRH ou d'un service du personnel dans l'établissement ;
- le statut de l'individu (employé de la fonction publique/du privé...) ;
- le type d'activité de l'établissement ;

- le fait que l'établissement payeur soit, ou ne soit pas, celui dont la personne a donné l'adresse.

La première étape de la collecte a consisté à rendre la liste des employeurs à contacter la plus propre possible, de façon à limiter le nombre de doublons et de NPAI (retours à l'envoyeur car nom ou adresse erronée). Certaines données n'étant pas toujours renseignées (pour la première vague, seuls 56% des individus ont indiqué un numéro de SIRET ou SIRENE), un premier traitement a consisté à préparer les fichiers pour les étapes suivantes, à savoir, la mise en concordance automatique (MCA) avec les données du répertoire SIRENE et la recherche des numéros de téléphone des établissements, confiée à un prestataire, en prévision de la relance téléphonique prévue auprès des établissements n'ayant pas répondu après la première relance postale. Une reprise manuelle a été nécessaire à chaque étape pour améliorer la qualité du fichier.

La mise concordance du fichier d'origine avec le fichier SIRENE avait plusieurs objectifs :

- Trouver les numéros de SIRET (n° d'établissement dans le répertoire SIRENE) qui n'avaient pas été renseignés lors de l'enquête auprès des ménages ;
- Compléter ou corriger les données quand le numéro indiqué était un numéro de SIREN (n° d'entreprise dans SIRENE) ou un code APE ;
- Vérifier que les numéros indiqués par les individus correspondaient bien aux établissements décrits ;
- Obtenir ou compléter une adresse quand celle-ci était manquante ou incomplète dans le fichier d'origine.

Comme pour le fichier issu de la MCA, le fichier transmis par le prestataire chargé de nous fournir les numéros de téléphone des établissements comportait différentes listes correspondant à la proximité des informations trouvées avec le fichier d'origine. La liste des établissements correspondant à des numéros douteux ou erronés après vérification était ajoutée à celle des numéros manquants et une recherche manuelle a été faite à partir de sites Internet ou en faisant une recherche sur un moteur de recherche, à partir du nom de l'établissement ou de l'adresse, et en consultant directement le site de l'entreprise ou de l'établissement quand il y en avait un. En effet, si la recherche automatique ne peut donner de réponses sur un nom incomplet ou mal orthographié, la recherche manuelle l'autorise.

## 2.4 Les différentes étapes de la collecte

Un premier envoi comprenant le questionnaire (identique pour le secteur privé et le secteur public et quelle que soit la taille de l'établissement), la lettre-avis, la plaquette de présentation de l'enquête, les consignes de remplissage et une enveloppe T de retour, a été fait par voie postale pour chaque établissement.

Pour améliorer un taux de réponse spontané qui s'annonçait assez faible (dans notre cas environ 17%), plusieurs stratégies ont été adoptées : une première relance postale, quinze jours après l'envoi postal, nous a permis d'améliorer ce taux à 31%. À la fin du premier mois de collecte, une relance téléphonique a été réalisée pendant 5 semaines par le Crédoc.<sup>3</sup> Certains établissements n'ayant pas été contactés lors de la première vague (numéros de téléphone erronés) ont fait l'objet d'une nouvelle tentative lors de deuxième vague. Il s'agissait, pour les enquêteurs, de contacter le DRH ou le responsable de chaque établissement, ou tout autre personne susceptible d'avoir reçu le questionnaire pour, si nécessaire, le convaincre de répondre ou plus simplement obtenir une promesse de renvoi. Une fois ce contact établi, le

---

<sup>3</sup> Centre études et de documentation sur les conditions de vie

Credoc informait l'Ined (quotidiennement) du type de réponse donnée et de la suite à apporter à ce contact. Dans ce fichier quotidien figuraient également les noms, téléphones, mails, des personnes avec lesquelles le contact avait été établi.

Quand le contact aboutissait à une promesse de renvoi, il était convenu de donner un délai supplémentaire, le Credoc effectuant une seconde relance si le questionnaire n'était pas rentré à la fin de ce délai. Quand la personne avait des problèmes pour le remplir, qu'elle disait ne pas être concernée ou tout autre argument auquel l'enquêteur ne pouvait répondre, celui-ci rappelait les coordonnées des concepteurs à l'Ined à la personne qui, la plupart du temps, les contactait.

En retour, l'Ined envoyait un fichier contenant l'évolution de la collecte et les éventuels contacts avec les établissements. Ainsi, les retours de questionnaires, les modifications de coordonnées (noms et téléphones), les renvois de questionnaire et le mode de renvoi, figuraient dans ce fichier.

Le pourcentage de retours, à la fin de la relance téléphonique, s'élevait à 56%.

Une deuxième relance postale a été réalisée, formulée selon qu'il y avait eu un contact, ou non, selon le type de contact et le type de réponse apportée par l'établissement (promesse de renvoi, déclare avoir déjà renvoyé le questionnaire, etc.) et s'est effectuée par voie postale. La relance téléphonique nous ayant permis, quand le contact était possible, d'obtenir le nom de la personne chargée de répondre, cette dernière relance était, la plupart du temps, nominative.

Enfin, une dernière relance téléphonique a également été faite par le service des enquêtes de l'Ined auprès de quelques établissements pour lesquels il nous semblait qu'un dernier contact téléphonique était préférable à un envoi postal (par exemple : plusieurs coordonnées de personnes à contacter).

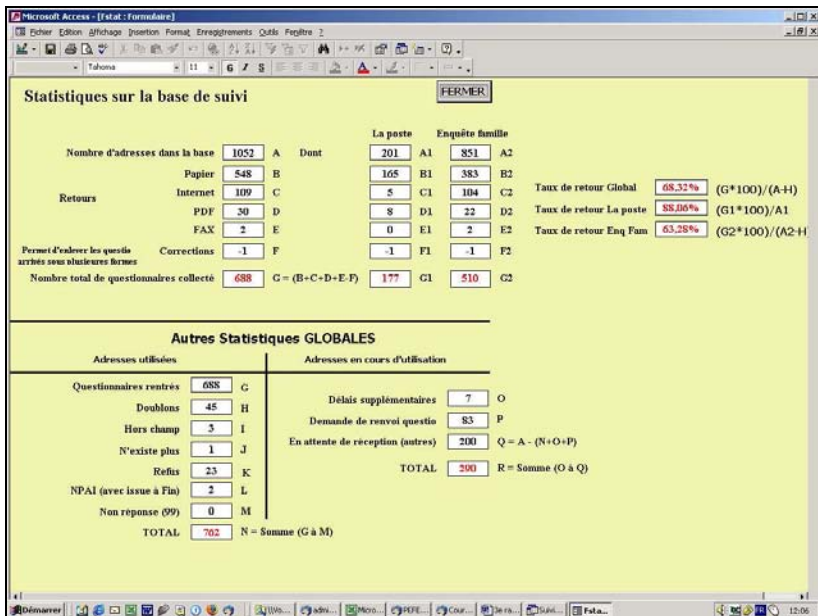
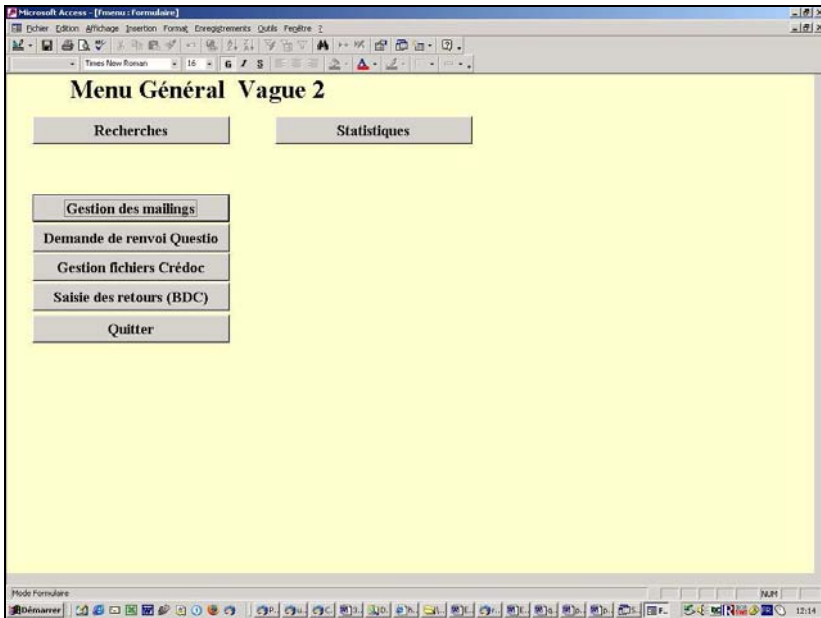
Le pourcentage final de retour est aujourd'hui de 66,5%. Cependant, compte tenu des doublons (établissements ayant été cités par plusieurs individus), nous disposons actuellement de données sur 70,9% des 4582 établissements constituant le fichier qui nous fut délivré par l'INSEE en fin de collecte du volet ménage.

### *Le suivi de la collecte*

Le suivi des retours était quotidien, les questionnaires entrés, les demandes de délai, les questions posées étaient enregistrées dans une base de suivi réalisée avec ACCESS par le service des enquêtes de l'Ined. Cette base de données permet également de gérer les mailings, les demandes de renvois de questionnaires des employeurs, et calcule les statistiques de retour. Le fait d'avoir opéré en 2 vagues nous a conduit à modifier cet outil de suivi de façon à le perfectionner.



Ci-dessous sont présentées les principales pages de cette base de suivi : page d'accueil, puis exemple de page par établissement enquêté, et page de statistiques.



Pour ce qui est d'Internet, nous pouvons suivre en temps réel le remplissage du questionnaire, page par page :

ID	Dp1	Dp2	Dp3	Dp4	Dp5	Dp5_1	Dp5_1	Dp6	Dp6_1	Dp7	Dp7_1	Dp8
403	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03
2157	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03
2660	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03	15032005,11 03
2911	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03	15032005,13 03
1029	15032005,15 03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
506	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03	15032005,16 03
1928	16032005,10 03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2553	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03	16032005,10 03
3646	16032005,11 03	16032005,11 03	16032005,11 03	16032005,11 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03
1147	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03	16032005,12 03
1395	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03	16032005,13 03
596	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03
3549	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03	16032005,14 03
1110	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03
3510	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03	16032005,15 03
1499	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03	17032005,11 03
900	17032005,14 03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2840	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03
3210	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03	17032005,15 03
460	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03	17032005,16 03
1912	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03	17032005,17 03
3344	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03	18032005,09 03
2241	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03	18032005,18 03
1923	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03	19032005,13 03
3566	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03	21032005,09 03
545	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03	21032005,10 03
19	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03	21032005,11 03
2118	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03	21032005,12 03

### Les questions des employeurs :

Les concepteurs de l'enquête à l'Ined ont reçu de nombreux appels téléphoniques de la part des employeurs. Outre les demandes de délais supplémentaires et quelques refus, l'objet de la majorité des appels consistait en des demandes de précisions. Les principales remarques étaient les suivantes :

Le questionnaire est **peu adapté** à l'établissement (collège, école, hôpital, caserne, association...).

Réponse type : – « Questionnaire conçu pour le privé comme pour le public »

Je gère **différents statuts de personnel**, je ne peux pas répondre pour tout le monde.

– « répondre pour l'effectif majoritaire »

C'est **mon siège** qui doit répondre, il n'y a pas de direction de personnel chez nous, Qui doit remplir ?

– « c'est votre établissement qui nous intéresse, s'il n'y a pas de DRH, c'est le directeur d'établissement qui doit répondre ».

Question sur le **salarié interrogé** ? Qui a été interrogé dans mon établissement ?

– « nous ne le savons pas, cela doit rester anonyme »

Ce questionnaire **ne me concerne pas**, car je ne recrute pas les gens sont recrutés ailleurs et affectés chez moi.

– « vous gérez les emplois du temps, etc., c'est l'organisation du travail au quotidien qui nous intéresse »

## 2.5 Les supports pour répondre

Afin de maximiser le taux de réponse, plusieurs supports de réponse ont été proposés : le questionnaire, auto-administré pouvait être renvoyé dans sa version papier par courrier ; il était également possible d'y répondre en ligne sur un site Internet avec accès sécurisé, ou de télécharger le questionnaire en version PDF sur le site de l'enquête pour le renvoyer ensuite par courrier ou par fax.

Le questionnaire papier était numéroté et le nom, l'adresse et le SIRET de l'établissement étaient pré-imprimés sur une étiquette en première page.

Pour avoir accès au questionnaire en ligne, le répondant devait saisir son identifiant et son mot de passe figurant sur les lettres avis. Pour identifier le répondant qui téléchargeait son questionnaire en PDF sur le site de l'enquête, il devait aussi inscrire son identifiant et son mot de passe sur le questionnaire. Les principes adoptés pour le questionnaire en ligne ont été les suivants. La collecte par questionnaire en ligne devait être la plus semblable possible à celle par questionnaire papier, il a donc été décidé :

- de ne réaliser aucun contrôle bloquant : le répondant pouvait donc continuer à remplir le questionnaire même s'il omettait la réponse à une question, comme sur papier.
- que le répondant puisse revenir à son questionnaire inachevé et répondre en plusieurs fois en le reprenant là où il l'avait laissé (par validation des pages précédentes), comme sur papier également.
- qu'il puisse imprimer une version terminée de son questionnaire validé (comme s'il avait voulu photocopier sa réponse papier avant envoi).
- Enfin, un lien sur une page contenant la notice explicative était disponible sous chaque question pouvant générer des interrogations de la part du répondant.

La principale différence concerne les filtres : ils ont par construction été respectés par Internet, ce qui n'est pas le cas sur papier. Cette différence était inévitable et plutôt porteuse d'une meilleure qualité des réponses. Le questionnaire Internet a donc été conçu pour être le moins contraignant possible pour le répondant, agréable à remplir (travail sur le graphisme, indication de l'avancée dans le questionnaire), et un téléphone et e-mail d'assistance technique a été proposé en cas de souci de connexion.

Voici les trois premières pages de connexion pour le répondant par Internet :



**Renseignements concernant l'établissement**

Nom: lycée  
 Adresse: 5 rue de la République 92 900 Armane  
 N°SIRET: 478963251236

**Si ces informations sont incorrectes ou incomplètes, merci de les corriger ci-dessous**

Nom:   
 Adresse complète:   
 N°SIRET:

**A compléter**

1. Forme juridique :

2. Code NAF (ou APE) de cet établissement :

3. Détail en clair de son activité principale :

4. Cet établissement relève :  
 du secteur privé à but non lucratif  
 du secteur privé à but lucratif  
 de la fonction publique d'Etat  
 de la fonction publique hospitalière  
 de la fonction publique territoriale  
 du secteur public ou nationalisé  
 Autre nature

Quitter Valider et page suivante

Les taux de réponse selon le type de support utilisé sont les suivants :

- 78,3% de réponses ont été faites sur un support papier, que le questionnaire ait été reçu par voie postale ou téléchargé sur le site.
- 21,7% ont choisi le mode de réponse en ligne

Quelques données sur la collecte par Internet :

- Les grandes entreprises privées et les institutions issues de l'administration publique, telles que l'éducation, la santé et le social, ont répondu plus fréquemment par Internet que les établissements privés de moins de 200 personnes.
- Parmi les différents jours de la semaine, les connections se font le plus souvent le vendredi et très peu le lundi. Les personnes travaillant dans les organismes publics se connectent plutôt le matin, ceux travaillant dans le privé choisissent plutôt le soir.
- 87% des personnes ayant commencé à répondre au questionnaire l'ont rempli entièrement.

## 2.7 Un dernier volet qualitatif

Enfin, un dernier mode de collecte : l'entretien qualitatif, a également été utilisé, pour affiner et compléter les données sur les établissements qui ont accepté de recevoir un chercheur et ayant des caractéristiques particulières et/ou ayant développé des politiques explicites de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Sur l'ensemble des établissements ayant répondu, 20% ont accepté de recevoir un chercheur pour un entretien approfondi, parmi lesquels, 53,9% d'hommes et 43,4% de femmes (pas d'indication de sexe : 2,6%). Leurs positions dans l'établissement ou les services dans lesquels ils travaillent sont les suivants :

- Directeurs : 33,2%
- Service des ressources humaines : 40,4%
- Autres services : comptabilité, secrétariat, etc. : 23,7%

- Aucune indication sur le service ou la personne ayant répondu : 2,8%

### **Conclusion et exploitations à venir**

Les travaux socio-démographiques s'orientent vers l'étude de l'influence des conditions de travail sur les événements familiaux. Les enquêtes sur la relation famille-emploi intègrent donc de plus en plus la situation professionnelle dans leur questionnement. Cependant, il est nécessaire de compléter les informations collectées auprès de l'individu par des données collectées auprès de l'employeur pour plusieurs raisons : le point de vue et logiques de l'employeur et celles du salarié différent ; et la connaissance pratique d'un milieu n'implique pas nécessairement conscience explicite, la perception de la personne restant partielle et fonction de ses caractéristiques. Le principal apport de l'enquête consistera donc en l'exploitation conjointe des questionnaires individus et employeurs, c'est pourquoi le seuil d'exigence concernant le taux de réponse (notamment des employeurs) est relativement élevé et a conduit à développer une procédure utilisant plusieurs modes de collecte. Ceci permettra des études sur différents aspects de la conciliation vie familiale et vie professionnelle, et différents points de vue sur le travail. L'enquête ouvre aussi la voie à de nombreuses études méthodologiques sur l'apport des enquêtes couplées, sur la complémentarité de plusieurs modes de collecte (CAPI, Internet, papier) et sur les relations entre les données qualitatives et quantitatives.