

## LA CONCEPTION-VALIDATION DU QUESTIONNAIRE :

### L'ENQUETE « MESURE DE LA DIVERSITE » : UN PRECEDENT POUR INTERROGER LA DIVERSITE DES ENQUETES

Financée par le FASILD et élaborée en partenariat avec des entreprises, l'enquête « mesure de la diversité » a été réalisée par Martin Clément et Patrick Simon à l'INED. Réalisée entre novembre 2005 et mars 2006 dans 7 entreprises (Axa, SNCF, Eau de Paris, L'Oréal, Adecco, Ranstad, ED), 3 universités (Villetaneuse, Evry et Paris 8.) et une collectivité locale (Conseil Général d'Ile de France), l'enquête a utilisé un questionnaire auto-administré rempli par 1327 employés et étudiants.

Le questionnaire comprend une **première partie** qui enregistre des informations socio-démographique standard (sexe, âge, diplôme, ancienneté dans l'entreprise, position sociale et milieu d'origine), puis trois modes différents de déclaration de l'origine. La première classification dite « généalogique » recueille la nationalité et le pays de naissance des ascendants des enquêtés jusqu'à leurs grands-parents (soit 6 ascendants). La seconde aborde directement l'origine à travers la question suivante « Vous diriez que vous êtes d'origine ... ». Deux nomenclatures étaient alors proposées, l'une listant des aires géographiques régionales (Africaine, Antillaise ou Caraibéenne, Asiatique, Maghrébine, Européenne, Française), l'autre des pays (française, algérienne, portugaise, sénégalaise, turque, ...). Enfin la troisième classification reprend des catégories hétérogènes que l'on pourrait qualifier « d'ethno-raciales » avec la question neutre « vous considérez-vous comme ... » avec les réponses suivantes : « Blanc, Noir, Arabe ou Berbère, Asiatique , du Sous-continent indien ». Les classifications fondées sur l'origine géographico-culturelle et les catégories « ethno-raciales » pouvaient donner lieu à des réponses multiples.

La **deuxième partie** du questionnaire est consacrée à l'évaluation des classifications proposées, dans leur généralité ou en les replaçant dans des contextes d'utilisation précis (dans l'entreprise, dans des fichiers administratifs, dans des enquêtes scientifiques, dans le recensement). Une première évaluation enregistre une réaction de sensibilité aux questions posées, une seconde porte sur les conditions posées à une réponse aux différentes classifications dans le contexte de l'entreprise. Enfin, des jugements sur la mesure de la diversité dans l'entreprise et sur la lutte contre les discriminations dans la société française viennent éclairer les attitudes et positions des enquêtés.

## LA CONCEPTION-VALIDATION DU QUESTIONNAIRE :

### LES ETAPES CLASSIQUES DANS LA CONDUITE D'UNE ENQUETE PAR L'INSEE

#### Les tests habituels dans la conduite d'une enquête par l'INSEE :

- **le focus-group enquêteurs**

Quatre enquêteurs se sont vus proposer par la direction régionale Ile de France de l'INSEE de faire un pré-test de l'enquête TeO (version V1 du questionnaire) entre le 27 novembre et le 12 décembre 2006. Chacun des enquêteurs a fait passer le questionnaire à une personne-type - immigré, descendant d'immigré, originaire des DOM, natif descendant de natif... - de son entourage (proche ou éloigné). L'objectif de cette procédure est de tester la « faisabilité » du questionnaire (sa réception par les enquêtés et les enquêteurs, les difficultés qui peuvent être rencontrées, ...) et également de rendre compte d'une durée moyenne de passation. La rencontre avec les enquêteurs a permis certains amendements du questionnaire (celui-ci jugé beaucoup trop long a été raccourci, certaines questions qui prêtaient à confusion ont été reformulées). Le retour (des enquêtés et des enquêteurs) sur le questionnaire s'est avéré positif.

- **le test papier**

Les *objectifs* consistent à tester l'acceptabilité des entretiens en face à face par les personnes enquêtées. On vérifie en particulier la fluidité du questionnaire, c'est à dire que les questions s'enchaînent bien, que leur libellé n'est pas trop long et ne pose pas de problème de compréhension. Ce test fournit aussi un ordre de grandeur de la durée d'entretien.

Il a eu lieu du 12 février au 12 mars 2007 dans deux régions : Ile de France et Languedoc Roussillon, a réuni une quinzaine d'enquêteurs et permis de tester le questionnaire auprès de 174 personnes.

A son issue, les concepteurs ont rencontré les enquêteurs. Dans la majorité des cas, les demandes d'aménagement du questionnaire formulées par les enquêteurs ont été prises en compte par les concepteurs. Le questionnaire était jugé trop long et a été raccourci ; une partie sur la sexualité mal ressentie par les enquêteurs et compliquée à présenter dans des conditions optimales de confidentialité (utilisation d'un casque pour masquer les questions sensibles) a été supprimée.

- **le test Capi**

Ce test a les mêmes objectifs que le test papier, il est également suivi de rencontres entre les enquêteurs et les concepteurs de l'enquête. Le questionnaire pourrait ainsi subir quelques modifications (principalement celles visant à assurer une durée moyenne de questionnement de 1h20, fixée bilatéralement par l'INED et l'INSEE). Le

test a lieu du 26 novembre au 22 décembre 2007, et réunit 40 enquêteurs de trois régions : Ile de France, Aquitaine et Lorraine. Il est prévu d'enquêter environ 600 personnes.

## CONCEPTION-VALIDATION DU QUESTIONNAIRE :

### LES AUTRES TESTS

Compte tenu de la sensibilité de l'enquête, des opérations complémentaires ont été menées pour faire contrôler et valider le questionnaire.

En parallèle de la batterie de tests habituels aux enquêtes menées par l'INSEE, d'autres tests de validation ont été mis en place. La procédure est donc rendue **extrêmement précautionneuse** :

- **groupes de discussion avec des enquêtés** : un test « original »

Afin de travailler sur le module alors intitulé « identité et regard des autres », l'équipe de conception de l'enquête a réuni deux groupes de discussion ou « focus-groupe ». Ces deux groupes ont rassemblé 30 personnes au total en deux sessions à l'INED le 30 mars 2007. Il était destiné à mieux apprécier l'acceptabilité de certaines questions et la pertinence de leurs formulations (en particulier celles liées aux origines et celles liées aux discriminations). A la suite des remarques qui ont pu être faites, le module « image de soi et regard des autres » a été revu.

- **la consultation des associations**

Il est apparu important qu'une enquête comme TeO ne se fasse pas sans informer les associations et organisations non gouvernementales agissant dans les domaines de l'immigration, l'intégration, la lutte contre les discriminations, l'antiracisme et les droits de l'homme. Une centaine d'entre elles ont reçu un courrier (fin septembre 2007) présentant l'enquête, ses objectifs, le contenu détaillé du questionnaire, l'équipe conceptrice et les groupes de validation-concertation.

Cette consultation initiale se poursuivra avec un forum permettant aux associations d'échanger sur le contexte de l'enquête, ses objectifs, mais surtout les axes à privilégier pour son exploitation. Nous réfléchissons aux modalités de travail en commun avec les associations pour les suites de l'enquête.

La formation « démographie et conditions de vie » du CNIS qui s'est réunie le 12 octobre 2007 pour examiner les questions sensibles dans l'enquête TeO a été l'**occasion d'une première « consultation » d'associations**. Cette formation a regroupé, sous la présidence de Robert Rochefort (CREDOC), 50 personnes dont des représentants la Commission



Enquête sur la diversité des populations en France

---

nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), des parlementaires, des organisations syndicales, des chercheurs et les producteurs de l'enquête de l'INSEE et de l'INED mais aussi des associations de lutte contre les discriminations et de défense des droits de l'homme : la ligue des droits de l'homme (LDH), SOS-Racisme et le Conseil Représentatif des Associations Noires de France CRAN).