

France - Mesure de la diversité (2005-2006), Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine

SIMON Patrick, CLEMENT Martin

Rapport généré le: April 28, 2022

Vous pouvez consulter notre catalogue de données sur:
<https://ses-nada.web.ined.fr/index.php>

Identifiant

IDENTIFIANT

IE0213

TITRE

Mesure de la diversité (2005-2006), Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine

SOUS-TITRE

Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine

TITRE TRADUIT

Measurement of diversity (2005-2006)

PAYS

Nom	Code (ISO)
France	FR

RÉSUMÉ

Cette enquête expérimentale a testé différentes modalités de déclaration de l'origine. L'objectif était d'une part d'évaluer la cohérence et la solidité statistique des différentes formes d'identification, et d'autre part d'évaluer leur acceptabilité par les enquêtés.

De nombreux débats ont agité la communauté des démographes français en 1998 et 1999 quant à l'opportunité d'introduire des catégories "ethniques ou raciales" dans les statistiques. Il s'agissait de savoir si le découpage de la population entre Français et étranger ou immigrés répondait bien aux problématiques d'une société française devenue multiculturelle et, le cas échéant, quelles autres catégories pourraient être construites en association avec celles-ci et avec quelles conditions légales et méthodologiques.

En 2006, la question n'ayant toujours pas trouvé de réponse évidente, elle ressurgissait régulièrement à l'occasion de débats politiques et sociaux. La mise en place d'un dispositif public de lutte contre les discriminations et la signature par un certain nombre d'entreprises d'une "charte pour la diversité" avait par ailleurs ravivé les demandes d'adaptation du système statistique français. Sollicitée, la CNIL avait émis en juillet 2006 des recommandations sur la mesure de la diversité des origines qui reconnaissaient la légitimité des finalités poursuivies, mais invitaient les employeurs "à ne pas recueillir de données relatives à l'origine raciale ou ethnique réelle ou supposée" compte tenu de "l'absence de définition d'un référentiel national de typologie "ethno-raciale"

Quel pourrait être ce "référentiel ethno-racial" évoqué par la CNIL ? Quelles catégories complémentaires à la nationalité et au pays de naissance devrait-on construire et selon quelles méthodes collecter les informations ? Pour apporter des éléments de réflexion sur ce dossier délicat, l'Ined a entrepris en 2005-2006 une enquête expérimentale sur la "mesure de la diversité". Menée en partenariat avec des entreprises et réalisée également dans des universités et une collectivité territoriale, cette enquête visait à tester différentes modalités de déclaration de l'origine : une approche par la généalogie (pays de naissance et nationalité des personnes, de leurs parents et grands-parents), une auto-déclaration de l'origine et une auto-déclaration dans une nomenclature de type "ethno-racial". Les objectifs de l'enquête étaient d'une part évaluer la cohérence et la solidité statistique des différentes formes d'identification et d'autre part d'évaluer leur acceptabilité par les enquêtés.

TYPE DE DONNÉES

Données d'enquête

UNITÉ D'ANALYSE

Individu

Champ

THÈMES

Thèmes	Thésaurus	URL
4. Migrations internationales, discrimination, intégration	Ined	Link

MOTS-CLEFS

Mots-clefs	Thésaurus	URL
Discrimination	ELSST	Link
Étrangers	ELSST	Link
Mode de collecte de données	ELSST	Link
Généalogie	ELSST	Link
Identification communautaire	ELSST	Link
Immigration	ELSST	Link
Immigrés	ELSST	Link
Origine sociale	ELSST	Link

Couverture

COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE

- * 7 entreprises : Axa, SNCF, Eau de Paris, L'Oréal, Adecco, Ranstad, ED
- * 3 universités : Villetaneuse, Evry, Paris 8
- * 1 IUFM : Institut de Formation des Maîtres de l'Académie de Paris
- * 1 collectivité locale : Conseil Régional d'Ile-de-France

UNIVERS

Le champ de l'enquête a été constitué de salariés d'entreprises privées, de personnels de la fonction publique d'une collectivité locale et d'étudiants de trois universités et d'un Institut Universitaire de Formation des Maîtres. A noter pour la SNCF : la passation du questionnaire a concerné non pas des salariés mais des candidats à l'embauche à différents corps de métiers.

Producteurs et financeurs

EQUIPE DE RECHERCHE

Nom	Affiliation
SIMON Patrick	Ined
CLEMENT Martin	Ined

PRODUCTEUR(S)

Nom
Institut national d'études démographiques

FINANCEUR(S)

Nom	Sigle
Ministère délégué à la Promotion de l'Egalité des Chances	

Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations

FASILD

CONTRIBUTIONS ET REMERCIEMENTS

Nom	Affiliation	Rôle
FERRE Jauffrey	Ined	Relecture et saisie du questionnaire
LAURENT Raphael	Ined	Relecture et saisie du questionnaire
VICHNEVSKAIA Tatiana	Ined	Questionnaire en ligne

Echantillonnage

PROCÉDURE D'ÉCHANTILLONNAGE

Non probabiliste : disponibilité

Le questionnaire a été présenté à tous les salariés/étudiants présents sur les sites sélectionnés au moment de l'enquête. Les différentes possibilités d'immobilisation des personnels et capacités d'accueil (amphithéâtre, salles de réunion) ont cependant conditionné le nombre des répondants pouvant être enquêtés par passation.

TAUX DE RÉPONSE

Au total, 1327 questionnaires ont été remplis par les employés et étudiants. 1304 questionnaires se sont avérés exploitables.

Collecte des données

DATES DE COLLECTE

Début	Fin	Cycle
2005-10-09	2006-03-15	Enquête (questionnaire)
2005-06	2005-11	Groupes de discussion

PÉRIODE COUVERTE PAR LES DONNÉES

Début	Fin
2005	2006

MODE DE COLLECTE

Questionnaire auto-administré : par Internet (CAWI) / Questionnaire auto-administré : assisté par ordinateur (CASI) / Entretien en face-à-face

Le protocole prévoyait une passation auto-administrée sur site en présence d'un ou plusieurs enquêteurs de l'Ined, la collecte s'effectuant en circuit fermé.

En début de séance, l'enquêteur présentait les objectifs de l'enquête et la structure du questionnaire, rappelait son caractère anonyme (questionnaire non nominatif, des données jointes aux renseignements fournis par d'autres participants, une analyse d'ensemble non déclinée par établissements) et le principe de libre participation à l'enquête. Pendant l'administration du questionnaire qui variait entre 20 et 40 minutes, l'enquêteur se tenait à disposition des enquêtés pour toutes questions relatives à son renseignement. En fin de séance, l'ensemble des questionnaires était collecté par l'enquêteur. Lorsque cela était possible (disponibilité des répondants), à la fin de la passation, les échanges avec les enquêtés étaient prolongés par un court débat sur les questions de discrimination et de promotion de la diversité en entreprise. Cela a souvent été également l'occasion pour l'enquêteur de préciser la finalité de l'enquête, de rappeler le traitement confidentiel des données et la possibilité d'être destinataire des résultats.

La majorité des passations s'est effectuée au sein des locaux des établissements, aussi bien pour les activités de direction et d'encadrement (sièges, bureaux, agences ou centres de formation) que d'exécution (sites industriels ou entrepôts). Les différentes possibilités d'immobilisation des personnels et capacités matérielles d'accueil (amphithéâtre, salles de réunion) ont conditionné le nombre des répondants pouvant être enquêtés par passation.

Une solution alternative à la passation en face à face a dû être trouvée pour les entreprises multi-sites dont les salariés sont regroupés en petites unités éclatées sur le territoire - cas des entreprises d'intérim. Pour ces salariés, une passation du

questionnaire en ligne a été préférée. Après avoir été informé par courrier électronique de la démarche (finalité, anonymat, libre participation), le répondant était invité à se connecter en ligne auprès d'un serveur hébergé sur le site de l'Ined pour répondre au questionnaire. Un processus d'anonymisation de la connexion était mis en place via la création (par l'enquêté) d'un identifiant personnalisé et d'un mot de passe crypté.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA COLLECTE

Quatre groupes de discussions ont été conduits en amont de la passation des questionnaires auprès d'une quarantaine de salariés issus de différentes entreprises (SNCF, Axa, Randstad et Eau de Paris). Ces séances ont permis d'obtenir des données sur l'interprétation de la notion de diversité par les salariés et de tester la réception du questionnaire. Elles se sont tenues dans les locaux des entreprises. Les participants de tous les groupes de discussion avaient été choisis par les correspondants de l'enquête au sein des entreprises plutôt qu'au hasard, afin de gagner du temps. Leur composition cependant s'est avérée diverse tant en terme d'emplois occupés et de statuts que de caractéristiques démographiques (âge, sexe, origine). Les entretiens ont duré deux heures.

Concernant l'enquête principale et la passation du questionnaire, le protocole d'enquête a permis d'optimiser la participation et d'éviter les biais attendus. Le choix de fonctionner par site en sollicitant la totalité des employés y travaillant, avec une transmission de l'information par la hiérarchie et l'aménagement d'une pause pendant la journée de travail pour répondre collectivement au questionnaire a assuré une présence pratiquement complète. Les absences sont inférieures à 10% sur tous les sites enquêtés. Les taux de réponse obtenus par la passation en ligne sont inférieurs, mais pour des opérations de cette nature, les retours se sont révélés particulièrement satisfaisants : 52% pour Randstad et 45% pour Adecco.

RESPONSABLE(S) DE LA COLLECTE

Nom	Sigle
Institut national d'études démographiques	Ined

Questionnaires

INSTRUMENT DE COLLECTE

Questionnaire structuré

Anonyme et administré sur la base du volontariat, le questionnaire comprend en première page une présentation du questionnaire aux personnes recensées. Il se structure ensuite en trois principales sections :

- I - Identification du répondant
- II - Modalités d'enregistrement des origines
- III - Evaluation

I - Identification du répondant

La première partie du questionnaire, outre des questions d'identification - sexe, âge, niveau de diplôme, statut et ancienneté dans l'entreprise, position sociale et milieu d'origine (I1- I7) - comprend une série de questions filtres relatives au patronyme (I8). Si celui-ci est considéré par le répondant comme marqueur d'une origine étrangère, il est demandé si cette identification de l'origine par le nom a été remarquée par un tiers (I9) et de préciser dans ce cas par une question ouverte dans quelles circonstances (I10). Deux autres questions (I11 et I12) cherchent à enregistrer les effets (positif, négatif ou neutre) d'une telle singularité dans la vie sociale et professionnelle. Lorsqu'il est adressé à une population étudiante, le questionnaire comprend des questions spécifiques faisant préciser la série du baccalauréat (général, technologie ou DAEU23), l'emploi occupé et le nombre d'heures travaillées par semaine si le répondant travaille parallèlement à ses études.

II - Modalités d'enregistrement des origines

Le second volet du questionnaire propose trois modalités d'enregistrement de l'origine.

La première dite "méthode par l'ascendance" (questions A1 - A14) recueille des données d'état civil : la nationalité (Français de naissance, Français par acquisition, étranger) et le pays de naissance du répondant, des deux parents et des quatre grands-parents. Bien que les données soient déclaratives, cette méthodologie se veut objective car elle s'appuie sur deux indicateurs factuels. Elle permet de construire les catégories "France 2" - personne née en France de deux parents nés en France -, "Deuxième génération" - personne née en France de deux parents immigrés -, "Génération mixte" - personne née en France d'un parent immigré et d'un parent français -, et "Immigrés" - personne née étrangère à l'étranger quelle que soit sa nationalité actuelle -.

Les deux autres modalités mobilisent, à partir de listes préétablies, une méthode d'autodéclaration et offrent la possibilité de choix multiples.

La question "Vous diriez que vous êtes d'origine..." se déroule pour deux nomenclatures, l'une fondée sur des aires géographiques (B1) - africaine, antillaise ou caribéenne, maghrébine, européenne, française, et sud-américaine -, l'autre sur

des origines nationales (B2) - française, algérienne, sénégalaise, espagnole, turque...

La troisième classification propose des catégories dites "ethno-raciales". Il est demandé au répondant comment il se définit - auto-identification (C1) - ("Vous considérez-vous comme...") et comment il est perçu par autrui ("Comment pensez-vous que les autres vous voient ?") - hétéro-identification (C2) - à partir des items : Blanc, Noir, Arabe ou Berbère, Asiatique... et leur combinaison dans la variable métis(se) (Blanc/Noir, Noir/Arabe ou Berbère, Asiatique/Arabe ou Berbère...).

III - Evaluation

La dernière partie du questionnaire permet aux personnes interrogées de donner leurs appréciations sur ces différentes modalités, d'abord d'une façon générale (E1) puis selon le contexte d'enregistrement et d'utilisation des données (E2) : dans l'entreprise (fichiers du personnel), dans les administrations (fichiers administratifs), dans les enquêtes scientifiques et dans le recensement de la population. Cette évaluation est poursuivie par une série de questions faisant préciser, pour chacune des classifications, à quelles conditions, dans le cadre de l'entreprise, les répondants seraient prêts à y répondre. Par ailleurs, la connaissance de la terminologie "minorités visibles" (E4-E5) est questionnée. Il est également demandé au répondant s'il se reconnaît dans cette catégorie (E6). Enfin, des questions d'opinions sur la mesure de la diversité en entreprise (E3) et la lutte contre les discriminations (E8) viennent éclairer les positions et attitudes des enquêtés.

Evaluation des données

EVALUATION DE LA QUALITÉ DES DONNÉES

Outre une représentation variée en genre et en âge, la sélection de l'échantillon a visé une diversité des positions socioprofessionnelles (personnels d'exécution ou technique, personnels d'encadrement, étudiants) et des origines des répondants. Cette diversification a été obtenue par le choix des sites enquêtés.

L'échantillon final n'est toutefois pas représentatif ni des établissements ni de la population générale.

Production des métadonnées

IDENTIFIANT

IE0213

PRODUCTEUR(S)

Nom	Affiliation
MORISSET Amandine	Service des enquêtes et des sondages, Ined

VERSION

Version 1.0 (2014-08)

Version 2.0 (2021-08-25) : Mise en conformité avec le CESSDA, enrichissement des métadonnées

Dictionnaire de données

Fichier de données	Cas	Variables
IE0213_N Fichier de données non mis à disposition	0	0

Documentation de l'étude

Questionnaires

Questionnaire

Titre Questionnaire

Nom du fichier IE0213_Q.pdf
