

REPUBLIQUE GABONAISE
Union-Travail-Justice

MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA
PROGRAMMATION DU DEVELOPPEMENT

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DE LA STATISTIQUE
ET DES ETUDES ECONOMIQUES

ENQUETE GABONAISE POUR L'EVALUATION
ET LE SUIVI DE LA PAUVRETE

GUIDE DE FORMATION

Mars 2005

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. RECRUTEMENT DU PERSONNEL DE TERRAIN	4
2.1 Critères de sélection du personnel de terrain	4
2.2 Déterminer le nombre de personnel de terrain à recruter	5
2.3. Recruter des candidats pour la formation des enquêteurs	6
3. GESTION DE LA FORMATION ET LOGISTIQUE	8
3.1 Sélection et formation des formateurs	8
3.2 Formation des enquêteurs	10
3.2.1 Durée	10
3.2.2 Emploi du temps	11
3.2.3 Lieu de la formation	11
3.2.4 Matériel de formation	12
3.3 Programme de formation	12
3.4 Méthodes de Formation	13
3.5. Programme détaillé de formation	17
3.6. Tests et sélection	20
4. SUPERVISION DU TRAVAIL DE TERRAIN	20
4.1. Formation des contrôleurs	20
4.2. Règles relatives à la supervision du travail de terrain	21
4.3. Exécuter le plan de sondage et sélectionner les ménages	23
ANNEXES	25
<i>Annexe 1. Formation des formateurs (approbation des documents de collecte)</i>	<i>25</i>
<i>Annexe 2. Calendrier de formation du personnel de terrain (enquêteurs ,contrôleurs, superviseurs)</i>	<i>26</i>

1. INTRODUCTION

Ce manuel fournit des directives générales pour organiser et exécuter la formation de l'enquêteur et du contrôleur. Il permet d'aider le personnel d'encadrement de la DGSEE affecté à l'enquête à former le personnel de terrain en s'appuyant sur les manuels de l'enquêteur et du contrôleur. La formation sera donc conçue sur la base de ces deux manuels.

La formation du personnel de terrain doit être considérée comme essentielle à une collecte de données de qualité, pendant toute l'enquête. Le personnel de terrain doit être pleinement conscient de l'importance du travail dont il a la responsabilité et du sérieux à y apporter. Sa position dans la chaîne de production des données, son rôle dans la qualité du produit final, ainsi que la destination du produit, doivent lui être clairement expliqués.

Des techniques aussi simples telles qu'une écriture lisible et soignée, l'application des instructions écrites, la manière de se présenter au chef du ménage, la manière de conduire les interviews sont enseignées et démontrées au cours de la formation. Des exercices pratiques portent sur des simulations d'interviews effectuées sur le lieu de la formation. De véritables interviews sont organisés sur le terrain afin de permettre aux futurs agents enquêteurs d'améliorer leur technique.

Le programme comprend également des tests de sélection du personnel de terrain ainsi que le suivi des progrès durant la formation. Ces tests permettent d'établir la transparence nécessaire au processus de sélection. Ils contribuent d'autre part à identifier les domaines sur lesquels il faut mettre l'accent, répondant ainsi à des questions ou à des problèmes particuliers auxquels le candidat pourrait avoir des difficultés à faire face.

Ce manuel est principalement destiné au personnel d'encadrement et aux formateurs. Il peut être utilisé comme base pour la formation des formateurs.

2. RECRUTEMENT DU PERSONNEL DE TERRAIN

Le succès de n'importe quelle enquête dépend de l'aptitude de son personnel de terrain. Le personnel de terrain du QUIBB est organisé en équipes de trois ou quatre enquêteurs sous la direction d'un contrôleur. Quand la direction de l'enquête ne dispose pas de personnel permanent de terrain, il faut contracter du personnel pour la durée de l'enquête. Ceci est habituellement réalisé en faisant de la publicité dans les journaux, la radio et la télévision. Les candidats sont alors invités à déposer des dossiers de candidature au siège de la direction de l'Enquête. Il y a plusieurs étapes dans le processus premier. L'équipe de direction de l'enquête examinera d'abord les dossiers afin d'éliminer les candidats qui ne répondent pas aux qualifications requises. Ceux qui y répondent seront invités à un entretien d'embauche. Après quoi, la liste des candidats choisis pour la formation sera publiée. Un certain nombre de critères devront présider à la sélection des candidats.

2.1 Critères de sélection du personnel de terrain

Il faut déterminer une liste de caractéristiques que le personnel de terrain devra posséder afin de pouvoir être considéré et choisi. Comme ces caractéristiques vont permettre de sélectionner les candidats, elles devront être incluses dans les annonces publiées, et on vérifiera que les candidatures déposées s'y conforment lorsqu'on procèdera à leur examen, ainsi que lors des entretiens d'embauche.

Sexe des candidats Pour déterminer le sexe préférable des candidats au travail de terrain, il faut tenir compte de certaines considérations. Mettre en œuvre le QUIBB ne nécessite pas que le personnel appartienne à un sexe particulier. Cependant, selon les traditions culturelles d'un pays, les difficultés de transport et de logement dans les zones rurales, le sexe des candidats devrait être pris en considération. En général, il est préférable qu'un groupe de deux ou trois cadres conduise ces entretiens d'embauche pour assurer impartialité et transparence. Il est donc souhaitable d'associer des membres féminins du personnel d'encadrement à ces entretiens.

Aptitudes linguistiques Le personnel de terrain peut avoir besoin de parler plusieurs langues en fonction de la région. Il est difficile de traduire le formulaire du QUIBB en plusieurs langues vernaculaires. Les enquêteurs et les contrôleurs seront donc recrutés sur la base de leur aptitude à parler les principales langues vernaculaires des régions où ils travailleront. Des tests de langues devront être organisés lors des entretiens d'embauche. Les interprètes devront être utilisés en dernier recours.

Connaître au préalable la distribution géographique de l'échantillon contribuera à déterminer le choix des langues nécessaires pour optimiser les entretiens directs sur le terrain. Il faut éviter d'embaucher des candidats provenant uniquement du milieu urbain. Cela peut se faire en donnant suffisamment de temps aux candidatures des différentes régions de parvenir à la DGSEE.

Niveau d'éducation Bien que le pays puisse déterminer le niveau minimum d'éducation requis pour poser sa candidature, il est recommandé de permettre aux candidats avec une éducation secondaire de base de le faire. La

condition nécessaire requise est que le candidat sache lire et écrire couramment et puisse faire des calculs de base.

Les candidats possédant un niveau d'études élevé peuvent être difficiles à gérer sur le terrain. Bien qu'ils comprennent aisément le pourquoi de l'enquête, ils sont aussi connus pour prendre des initiatives non désirées, pour être difficiles avec les contrôleurs, en particulier ceux qui peuvent avoir un niveau d'études inférieur au leur.

Expérience des enquêtes Une expérience préalable en matière d'enquêtes est recommandée pour les contrôleurs, même si des contrôleurs novices peuvent être recrutés. Cependant, dans le cas où la plupart des contrôleurs recrutés seraient sans expérience préalable en matière d'enquêtes, il faut savoir qu'il leur faudra sans doute une formation supplémentaire pour la supervision. Dans ce cas aussi, ils devront être choisis parmi les meilleurs candidats, après la formation des enquêteurs.

2.2 Déterminer le nombre de personnel de terrain à recruter

Le nombre de candidats pour la formation est déterminé par le nombre de personnel de terrain à sélectionner à la fin de la session de formation. L'équipe de direction de l'enquête déterminera le nombre de personnes nécessaire pour le travail de terrain sur la base suivante :

- a. La taille de l'échantillon est le premier élément à prendre en compte pour déterminer le nombre de personne nécessaire pour effectuer l'enquête. L'enquête pilote donne une indication de la durée moyenne d'un entretien. En se basant sur cela, on déterminera combien d'entretiens un enquêteur peut faire en une journée. Il faut en outre tenir compte du fait qu'il faut du temps pour se rendre sur les lieux et localiser les ménages.

Une fois le nombre d'enquêteurs nécessaire au travail de terrain sélectionné, il est recommandé de choisir des enquêteurs supplémentaires pour un remplacement éventuel de personnes qui désisteraient. Pour des raisons personnelles ou à cause de la mauvaise qualité de leur travail, certains agents peuvent abandonner ou être licenciés avant la fin des travaux de terrain. Généralement, la plupart des abandons se produisent en début de travail de terrain, quand les gens découvrent que le travail ne satisfait pas leurs attentes. Le remplacement de ces enquêteurs se peut se faire au sein de l'équipe qu'ils ont quitté ; ou la Direction de l'enquête peut procéder à des mutations entre équipes. Le nombre d'enquêteurs formant l'équipe de remplacement doit être prévu lors de l'estimation du nombre de personnes à recruter. Ces enquêteurs de remplacement restent au siège où ils peuvent entre temps être utilisés pour le travail de vérification des questionnaires ou à toute autre activité liée à l'enquête.

- b. Un autre critère à prendre en considération sera la superficie du Secteur de Dénombrement, ainsi que de savoir si les ménages y sont regroupés ou dispersés. D'autre part, il faudra déterminer si le terrain permet de se déplacer aisément ou s'il est accidenté, rendant les déplacements difficiles.

2.3. Recruter des candidats pour la formation des enquêteurs

Le recrutement des enquêteurs doit être soigneusement planifié et préparé suffisamment à l'avance pour éviter la précipitation dans la sélection, le non-respect de toutes les procédures ou l'acceptation de n'importe quel candidat qui se présenterait à la formation. Un processus de sélection sain et transparent constitue une protection contre les pressions qui pourraient s'exercer lors du recrutement, et l'assurance d'avoir le meilleur des personnels possibles sur le terrain.

La Direction de l'enquête choisira une équipe de membres permanents du personnel pour organiser la formation et participer au recrutement. Le nombre de membres du personnel responsables du recrutement et de la formation dépendra du nombre de candidats souhaités par la direction pour le recrutement et la formation. Il dépendra aussi de l'infrastructure disponible. La formation peut se faire à l'occasion de sessions plénières pour tous les candidats ou en sessions de groupes. Un bon équilibre entre personnel de terrain expérimenté, contrôleurs et nouveaux stagiaires, devra présider à la composition des groupes. Deux stagiaires au minimum devront être responsables pour chaque session de formation, bien que le nombre de candidats soit la base fondamentale pour déterminer le nombre de formateurs. Le moment favorable au recrutement des candidats doit être soigneusement planifié en fonction des autres tâches et devoirs auxquels ce personnel d'encadrement est tenu.

Il faudra aussi donner suffisamment de temps pour la publicité dans les journaux et à la radio. Une émission sera organisée à la télévision pour présenter l'enquête, ses objectifs, ainsi que le calendrier du passage des enquêteurs, tout en recommandant à la population de les accueillir et de collaborer avec eux. En fonction de l'horaire de cette émission de TV, on pourrait y inclure un appel aux candidatures pour les postes d'enquêteurs. Le message publicitaire devra être clair et faire appel aux candidatures des différentes régions du pays. Ceci pour couvrir autant de langues parlées que possible, ainsi que pour avoir des gens qui connaissent bien les régions en question.

Les bureaux locaux des organismes d'exécution seront utilisés pour trier et faire suivre les candidatures. Le personnel d'encadrement local peut procéder aux entretiens d'embauche dans ces bureaux. Il est le plus indiqué pour sélectionner les candidats qui possèdent les langues locales.

Une fois les critères de tri des candidatures fixés, l'équipe de l'enquête préparera des tests écrits simples, sous forme de questionnaires pour être remplis par les candidats. Ces exercices permettront d'évaluer les qualifications du candidat concernant :

- i) le calcul, grâce à un test qui comprendra des exercices arithmétiques de base (addition, soustraction), ainsi que le calcul de l'âge de quelqu'un à partir de sa date de naissance;
- ii) ii) les aptitudes orales, en lisant à haute voix toute une série de questions afin de tester la clarté de l'élocution et;
- iii) iii) les aptitudes à la compréhension et à la conception de rapports, en rédigeant les réponses en accord avec les instructions du formulaire. Chaque test sera noté à partir d'une grille de notation conçu à cet effet.

Il est très important que l'enquêteur écrive avec clarté et soit capable de suivre toutes les instructions. Ceci afin de limiter les possibilités d'erreur lorsqu'il faudra consigner les informations dans les questionnaires, et éviter les fautes lors du traitement de ces questionnaires. Il est également important que l'enquêteur soit capable de s'exprimer avec clarté, pour être sûr que les personnes interrogées entendent et comprennent bien ses questions.

L'apparence du candidat fait partie de l'évaluation. Il est important que l'apparence de l'enquêteur soit neutre ou acceptable aux communautés qui vont le recevoir. Il doit pouvoir susciter la confiance de la personne interrogée et instaurer un climat favorable à l'obtention de l'information désirée. Ces qualités seront examinées avec plus d'attention et évaluées, lors de la formation, pour la sélection finale.

Enfin, les candidats seront aussi évalués pour ce qui concerne leur comportement qui doit être caractérisé par l'ouverture d'esprit, la curiosité, l'intérêt pour les gens, l'esprit d'équipe, le sens du leadership, la maturité, le sens de la responsabilité et de la discipline. Ces caractéristiques peuvent être évaluées en questionnant les candidats sur la manière dont ils assument leurs responsabilités à la maison, comme de s'occuper de leurs enfants ou de leurs frères et sœurs ; leurs activités communautaires ; les sports qu'ils pratiquent ; leur expérience professionnelle, etc.

D'autre part, des questions écrites ou orales posées durant l'entretien devront couvrir les éléments suivants :

- ✓ Les formations ou expériences professionnelles requises ou qui pourraient être utiles ;
- ✓ Les aptitudes linguistiques, qui seront testées par de courtes conversations dans différentes langues;
- ✓ La disponibilité des candidats pour toute la période du travail de terrain, y compris dans les cas où il faudra combler des retards toujours possibles ; ou pour consacrer du temps à la vérification, après le travail de terrain;
- ✓ La condition physique, afin de pouvoir faire face à la dispersion géographique et se plier aux contraintes du calendrier des entretiens sur le terrain;
- ✓ Les responsabilités du foyer en particulier pour les candidates ou l'autorisation familiale si nécessaire;
- ✓ La volonté d'accepter de travailler dans les zones rurales ou dans des villes loin de chez soi, pour une longue période de temps.

3. GESTION DE LA FORMATION ET LOGISTIQUE

3.1 Sélection et formation des formateurs

La DGSEE doit préparer avec soin le personnel qui aura la charge d'exécuter la formation des enquêteurs et des contrôleurs. Le profil de ces formateurs devra généralement répondre aux critères suivants :

- i) Les formateurs devront être choisis parmi le personnel d'encadrement qui sera responsable de la supervision de toute l'opération. La direction de l'enquête choisira de préférence des statisticiens ou d'autres cadres membres du personnel qui pourront facilement comprendre la méthode QUIBB, et qui voudront travailler dans le cadre de ce projet. Il sera également préférable qu'ils aient déjà quelques connaissances concernant la réalisation de telles enquêtes. Cependant, les jeunes membres du personnel pourront également être choisis, dans la mesure où ils auront reçu au préalable une formation appropriée.
- ii) Il sera également préférable que tous aient participé à l'enquête pilote, puisqu'il n'existe pas de meilleur moyen de les familiariser avec la méthodologie utilisée.
- iii) Le nombre de formateurs est fonction du nombre de candidats retenus pour suivre la formation et du nombre de salles disponibles. En effet, Il doit y avoir au moins deux formateurs par salle pour toute la durée de la formation. Ils interviennent en alternance, car cela permet d'assurer la cohésion de la formation. A l'instar des enquêteurs, le nombre de formateurs doit prendre en compte d'éventuels désistements. Tous les formateurs doivent participer à toute la durée la formation. Une absence prolongée ou des absences répétées font partie des critères négatifs pour la sélection.
- iv) Les formateurs doivent être assistés pour les questions administratives et logistiques par d'autres membres du personnel, afin qu'ils puissent se concentrer uniquement sur les cours de formation.
- v) Les formateurs devront être choisis sur la base de leur aptitude à savoir communiquer avec les jeunes membres du personnel et à bien s'exprimer. Une bonne présentation contribue à instaurer une certaine confiance et à inciter les candidats à les considérer comme modèles à suivre. Dynamisme et enthousiasme sont aussi des qualités déterminantes pour un bon formateur. Enfin, être sensible à l'atmosphère qui existe en classe, et savoir écouter et observer, constituent d'autres qualités d'un bon formateur.
- vi) Les formateurs devront être préparés à participer à la supervision du travail de terrain, au traitement des données, ainsi qu'à l'analyse. Être impliqué dans tout le processus de l'enquête contribuera à la motivation du personnel d'encadrement. Il se sentira ainsi plus responsable et cherchera à obtenir des résultats de qualité. En outre, la participation à la formation et à la supervision du travail de terrain permettront à ces cadres de mieux comprendre et interpréter les résultats, lors de l'analyse des résultats.

La formation des formateurs se déroulera quelques jours avant la tenue de la formation du le personnel de terrain. L'objectif de la formation sera de permettre aux formateurs de se familiariser avec le questionnaire et les manuels, et de préparer les sessions de formation. Il sera nécessaire que le programme de formation contienne les éléments suivants :

- i) Une version finale du questionnaire qui doit constituer la base de la formation. Cette formation est essentielle et les formateurs doivent y participer activement. Une des activités initiales de la formation sera pour les formateurs de revoir le questionnaire, afin de vérifier s'il y a des fautes et procéder aux corrections nécessaires, avant la production de la version finale pour l'enquête. Il est important que le questionnaire donné à l'enquêteur lors de la formation soit complet et fin prêt pour le travail de terrain. Ceci à cause du fait que des changements de dernière minute dans les questionnaires nécessiteront aussi des modifications du manuel et la production d'instructions supplémentaires, que les enquêteurs pourraient avoir des difficultés à mémoriser.
- ii) Une version finale du manuel adaptée au questionnaire final, devra aussi être fin prête. Les instructions données aux enquêteurs devront, autant que possible, être homogènes. Il est recommandé d'éviter de changer d'instructions pendant la formation des enquêteurs, car cela peut les induire en erreur.
- iii) Le programme de formation devra être discuté afin de préparer les formateurs et de les familiariser avec le matériel nécessaire à chaque session. Il faudra également mettre l'accent sur les sections qui ont besoin d'une attention particulière, et la méthode qui sera utilisée pour tester les candidats et les entretiens simulés.
- iv) Les feuilles de contrôle et d'autres formulaires qui servent au contrôle du travail de terrain, devront être disponibles pour cette formation, étant donné que les formateurs auront à instruire les enquêteurs sur la manière de les remplir.
- v) La toise et l'échelle des mesures anthropométriques devront être mises à la disposition des formateurs qui seront instruits sur la manière d'enseigner comment prendre ces mesures. Si possible, des agents de santé pourraient être utilisés pour cette formation. Cependant, au cas où aucun agent de santé ne serait disponible, il faudra enseigner aux formateurs comment effectuer ces opérations.

La durée de la formation sera de deux à trois jours. Un cadre du personnel avec une bonne expérience en réalisation d'enquêtes et connaissant le QUIBB, sera chargé de cette formation. Pour ce faire il aura l'assistance des experts fournis par le projet. Ces experts participeront à la formation des formateurs et assisteront à la formation principale. Les experts n'interféreront pas dans les sessions de formation lorsque les cadres de la cellule technique de l'EGEP effectueront la formation, car cela saperait leur autorité sur le personnel de terrain. Une évaluation et des recommandations seront faites pour chaque session et lors de la préparation des sessions suivantes.

Le programme de formation comprendra les activités suivantes :

- i) Examen et discussion du questionnaire et du manuel de formation de l'enquêteur.
- ii) Examen et discussion du manuel du contrôleur.

- iii) Organisation de la formation des enquêteurs et contrôleurs et examen du programme de formation. L'organisation de chaque session sera revue et discutée avec les formateurs pour préciser leur rôle durant ces sessions et déterminer l'équipement et le matériel nécessaires. Le responsable de la formation devra encourager les formateurs à poser des questions, et s'assurera que l'ensemble du personnel est bien au fait de son rôle et de ses responsabilités, et de la meilleure manière de les assumer.
- iv) Le responsable évaluera les aptitudes des formateurs afin de les conseiller sur les responsabilités qu'ils devront assumer durant la formation principale.
- v) En se basant sur ces deux points --organisation du programme de formation et évaluation des formateurs— on assignera à ces derniers leurs sessions et responsabilités durant la formation de l'enquêteur ainsi que celle du contrôleur.
- vi) Préparation des tests : matériel et contenu. Les formateurs participeront à la préparation des formulaires des tests ainsi que des instructions pour les corrections et la notation. On attirera leur attention sur leur responsabilité concernant la confidentialité de ces exercices.
- vii) Formation pour la notation des enquêteurs. Les formateurs recevront des conseils sur la façon d'observer et évaluer les enquêteurs durant toutes les sessions, y compris les entretiens simulés et les exercices de terrain.
- viii) Formation dans l'utilisation de l'équipement. Les formateurs seront formés à l'emploi de tous les équipements utilisés pour l'enquête afin de pouvoir répondre à toute question liée à leur emploi. Ceci comprendra une démonstration de l'utilisation du scanner et de l'équipement de mesure anthropométrique.

3.2 Formation des enquêteurs

3.2.1 Durée

Dans le cas où la DGSEE disposerait d'un corps d'enquêteurs permanent ou si la plupart des enquêteurs ont déjà travaillé sur une enquête, il faudra former ces enquêteurs pour une durée de dix jours en leur expliquant la méthodologie du QUIBB et en quoi elle diffère de celle d'autres enquêtes. Ceci devrait suffire à les préparer.

Dans le cas où du personnel nouveau et moins expérimenté serait embauché, une période de formation de deux à trois semaines est nécessaire. La formation ne doit pas être faite à la hâte ; elle doit être conçue pour être interactive et participative. Ainsi avant d'envoyer les enquêteurs sur le terrain, il faut leur donner des connaissances suffisantes sur les techniques d'interview et s'assurer qu'ils ont acquis la confiance nécessaire pour effectuer l'enquête avec succès. En outre, à la fin des deux premières semaines de formation, la direction de l'enquête devra déterminer si les enquêteurs se sont bien familiarisés avec le questionnaire et les techniques d'interview. Le cas échéant, les formateurs devront organiser des travaux pratiques sur le terrain pour une semaine supplémentaire. En effet, si cette dernière session de formation pratique n'est pas organisée, les 3 à 4 premières semaines de travail sur le terrain serviront aux enquêteurs à se familiariser avec le et à maîtriser la technique avec pour conséquence la mauvaise qualité des questionnaires remplis.

De plus, une ou deux journées devraient être consacrées à l'acquisition dans les différentes langues locales des concepts clés et termes spécifiques de l'enquête. Les formateurs rassembleront les stagiaires en petits groupes pour discuter des traductions, de la terminologie et des instructions du questionnaire. Cet exercice de traduction, consistant à trouver les termes les plus appropriés pour le questionnaire est généralement considéré comme très utile.

3.2.2 Emploi du temps

Il n'est pas conseillé de commencer la formation trop tôt le matin, mais à une heure qui permette à la plupart des candidats d'être présents et à l'heure. La ponctualité est une des qualités requises pour les candidats, et les formateurs devront la faire respecter. A ce propos, les formateurs devront eux-même montrer l'exemple. Sur le terrain, les enquêteurs devront être ponctuels pour les entretiens qu'ils organisent, par respect pour la personne enquêtée et pour instaurer un climat de confiance.

En général, la formation se déroulera durant un maximum de 6 heures par jour en trois sessions (dont deux le matin et une après-midi) avec une pause de 15 à 20 minutes entre les deux sessions du matin et une pause plus longue (une heure trente minutes) entre la dernière session du matin et celle de l'après-midi. Il est à noter que les entretiens simulés et les exercices de terrain prennent plus de temps car les enquêteurs pratiquent la lecture du questionnaire en se référant au manuel.

Les sessions quotidiennes, à l'exception des exercices de terrain, devront se terminer à une heure qui permette aux formateurs de se rencontrer pour discuter la session du jour, revoir le matériel et préparer la session de formation du lendemain ainsi que les tests, et corriger les exercices lorsque nécessaire.

3.2.3 Lieu de la formation

Le lieu de la formation devra être suffisamment spacieux, éclairé et confortable. Les amphithéâtres ne sont pas recommandés dans le cas d'une enquête comme l'EGEP, car étant trop grands, ils ne favorisent pas le contact direct, nécessaire entre les candidats et les formateurs. De petites salles équipées d'un grand tableau comme le sont les salles de classe sont plus adéquates. En outre, les candidats devront pouvoir être assis confortablement. Si la formation nécessite que les enquêteurs soient logés, il faudrait que ce soit dans un lieu confortable et propice à l'activité de formation.

La taille des tables devra être normale de manière à offrir le confort nécessaire pour effectuer les exercices pour noircir les bulles et remplir le questionnaire facilement vu que les candidats doivent d'abord apprendre à écrire avec précision, sans considération des conditions existantes sur le terrain. Il sera préférable d'avoir tous les candidats présents dans une même salle. Cependant, en fonction du nombre de candidats, de la disponibilité des formateurs et du nombre de salles, la direction pourra décider de réduire la taille des classes. Il n'est pas conseillé d'avoir plus de deux groupes, car cela accroît les différences en matière de formation. Les classes peuvent être divisées en plusieurs groupes pour les entretiens simulés, les tests ou les sessions spéciales, comme celles de démonstration du traitement des données ou les exercices de mesure des enfants. Dans ce cas, des salles supplémentaires dans les mêmes locaux, pourront s'avérer nécessaires.

3.2.4 Matériel de formation

Pour l'enseignement :

- ✓ Tableau noir et craies (blanches et de couleurs) ou tableau blanc et marqueurs
- ✓ Tableaux pour affiche & feuilles de papier s'il n'y a pas de tableau noir ou blanc disponible, et marqueurs.
- ✓ Rétroprojecteur, écran et diapositive de chaque page du questionnaire, et feutres de couleur pour diapositives.
- ✓ Copies de tous les formulaires de contrôle
- ✓ Cartes d'échantillons & formulaires des listes de ménages
- ✓ Rapport d'avancement de la formation

Pour la formation du contrôleur :

- ✓ Manuel du contrôleur
- ✓ Questionnaire
- ✓ Stylos à bille rouges, crayons, gommes.

Pour la formation de l'enquêteur :

- ✓ Manuel de l'enquêteur.
- ✓ Questionnaire.
- ✓ Feuilles et sections du questionnaire pour exercices.
- ✓ Crayons, gommes.
- ✓ Echantillons de cartes de vaccination.
- ✓ Programme de travail.

Pour le travail de terrain :

- ✓ Porte-documents, presse-papiers.
- ✓ Toises.
- ✓ Balances.
- ✓ Feuilles de contrôle.

3.3 Programme de formation

Identification des stagiaires

Tout au long de la formation, les formateurs doivent pouvoir identifier chaque stagiaire. A cette fin, le premier jour, les formateurs devront donner un numéro à chaque stagiaire. Ce numéro pourra être simplement le numéro qui figure sur les listes de stagiaires, utilisé pour vérifier leur présence. Ce numéro sera également utilisé sur les fiches de test. Les formateurs indiqueront où il faut l'utiliser, car différents numéros interviennent dans l'enquête (numéro du ménage, numéro de la grappe, etc.), tout dépendant de la partie du questionnaire étudiée.

Présence au cours

La présence au cours devra être contrôlée au début des sessions du matin et de l'après-midi. Si un stagiaire manque la formation plus de deux jours consécutivement, il devra être renvoyé et remplacé. C'est pourquoi, il sera nécessaire de donner, lors de la

présentation, toutes les informations sur les règles concernant la présence au cours de formation : l'heure à laquelle tous les stagiaires doivent arriver et quitter la salle de classe; la durée des cours de formation ; les règles en matière d'absence et toute autre information de ce type.

Développer l'esprit d'équipe et la prise de conscience du rôle de l'enquêteur

Les formateurs encourageront les stagiaires à développer des qualités de communication, en les incitant à faire connaissance les uns avec les autres, et en leur enseignant certaines méthodes de communication.

Tout au long de la formation, ils insisteront sur l'importance du rôle de l'enquêteur pour les communautés sélectionnées dans l'échantillon, pour l'Etat et pour le pays en général.

Les formateurs devront aussi :

- ✓ Insister sur le besoin et les objectifs de l'enquête pour susciter la prise de conscience de l'importance de l'enquête.
- ✓ Encourager les stagiaires à s'exprimer et à le faire de manière audible, afin d'obtenir la confiance des personnes interrogées et pour le succès de l'enquête.
- ✓ Encourager les stagiaires à poser des questions, tout en sachant qu'il faut toujours y répondre sans paraître sur la défensive ; leur enseigner comment répondre aux questions difficiles tout en gardant une attitude positive, afin qu'ils puissent aussi se sentir en confiance quand les personnes interrogées leur poseront des questions.
- ✓ Mettre constamment l'accent sur le besoin pour chaque enquêteur de maintenir un bon esprit d'équipe. Le personnel de terrain devrait se comporter comme une équipe de football ou de basket-ball, pour qui la victoire est le but ultime, mais qu'il faut réaliser en préservant une certaine éthique. Il sera très difficile de faire le travail d'enquête et sa qualité s'en ressentira si le personnel de terrain n'opère pas avec un esprit d'équipe. Mettre également en avant l'importance pour chaque enquêteur qu'il y a à respecter et suivre les instructions du contrôleur ; à traiter avec soin le matériel et l'équipement attribués à l'équipe pour faire le travail ; à se comporter de manière appropriée en toutes circonstances dans les communautés afin de ne pas compromettre le travail d'équipe et les résultats de l'enquête.
- ✓ Etablir des normes de comportement par rapport aux communautés :
 - respecter les coutumes des communautés ;
 - respecter les gens au sein des communautés et se comporter de manière à ne jamais leur nuire ou à compromettre l'enquête et ses résultats;
 - se comporter de manière respectueuse générera le respect en contrepartie, pour chaque membre de l'équipe ainsi que pour l'équipe en tant que telle, et permettra au travail de progresser effectivement et efficacement comme cela a été planifié.

3.4 Méthodes de Formation

Les méthodes de la formation sont en général les mêmes pour toutes les enquêtes avec quelques différences spécifiques à l'EGEP qui est une enquête utilisant la méthodologie du QUIBB. Elles comprennent les exercices de lecture ; les démonstrations d'entretiens

avec les formateurs, ainsi qu'avec de véritables enquêtés (étude pilote) ; les simulations ou les entretiens simulés ; les exercices pratiques; les démonstrations de saisie par la lecture optique (*scanning*) et de traitement des données et les exercices de terrain. Les formateurs inviteront les stagiaires à prendre des notes et à inscrire les réponses sur le questionnaire pour le suivi de l'entretien.

Introductions. Les formateurs fourniront des introductions générales pour chaque chapitre du manuel ou section du questionnaire ou thème du programme de formation. Ceci permettra de préciser les objectifs et principes de bases des méthodes utilisées, ainsi que les définitions des concepts utilisés dans l'EGEP.

Exercices de lecture. Les stagiaires feront régulièrement des exercices de lecture. Ceci consistera à lire à haute voix une série de questions avant les explications et la discussion avec le formateur, ou à lire des sections du manuel. Les formateurs noteront chaque stagiaire et feront le suivi des progrès réalisés durant la formation.

Démonstrations d'interviews. Les formateurs feront ces exercices devant la classe. Les contrôleurs pourront aider en jouant le rôle d'enquêtés. Ces entretiens seront conduits au commencement du cours afin de montrer comment faire une bonne interview. Ces exercices serviront également à montrer comment utiliser les instructions concernant des situations spécifiques ou à répondre aux questions posées par les stagiaires. Par exemple la manière de traiter un enquêté difficile ou qui refuse d'être interviewé ; la façon de répondre aux instructions concernant des cas particuliers ; la méthode pour estimer l'âge d'une personne, etc.

Avec les personnes interrogées. Les formateurs inviteront certaines personnes à participer à une interview en présence de la classe. Ces volontaires pourraient être des employés de l'organisme d'exécution, mais ils ne doivent pas connaître le questionnaire. Pour éviter de les embarrasser, les formateurs devront informer la classe et les personnes interrogées que les réponses qu'ils donneront peuvent ne pas être l'exacte vérité, mais devront être cohérentes.

Entretiens simulés. Durant cet exercice, les stagiaires joueront le rôle de la personne interrogée et de l'enquêteur. Les formateurs organiseront ces exercices en présence de la classe, avec de petits groupes de deux, trois ou quatre stagiaires. Durant chaque exercice, d'autres stagiaires observant le jeu et prendront des notes qui seront discutées.

Il est recommandé qu'à la fin de la formation, chaque stagiaire ait participé à au moins deux entretiens simulés en tant qu'enquêteur. Les formateurs prendront des notes pour évaluer le progrès des stagiaires afin de pouvoir corriger les erreurs par la suite.

Il sera demandé aux stagiaires d'utiliser d'abord leur propre situation pour les entretiens simulés, de la manière dont ils le souhaitent, afin de maintenir une certaine cohérence. En d'autres occasions, les formateurs pourront préparer des ébauches de lignes directrices pour l'entretien, couvrant un maximum de situations.

Exercices pratiques. Il s'agit surtout d'exercices d'écriture et de noircissage. Ils seront répétés durant le cours de formation et si possible suivis par des exercices de balayage électronique. Après avoir pratiqué ces exercices d'écriture et de noircissage sur un formulaire, le formateur fera la démonstration devant la classe de la manière dont les formulaires seront traités au scanographe. Le résultat de l'exercice consistera à ce que chaque stagiaire vérifie s'il y a des erreurs d'écriture et de noircissage. Répéter l'exercice deux ou trois fois durant le cours de formation, en particulier pour ceux qui n'ont pas réussi la première fois, permettra de s'assurer que l'enquêteur est bien conscient que son écriture doit être aussi lisible que possible.

Ces exercices sont conçus pour démontrer qu'il est utile de suivre les instructions concernant l'écriture et le noircissage, et comment on peut faire des erreurs simplement en conservant de mauvaises habitudes d'écriture.

Lorsque les exercices de balayage électronique ne sont pas possibles (pour une série d'exercices seulement et non pas pour chaque section), les formateurs feront une révision avec la classe. La révision consistera à faire circuler les feuilles noircies parmi les stagiaires afin qu'ils se prononcent si l'exercice de noircir les bulles a été bien fait.

Ces exercices comprendront également l'utilisation des instruments de mesure. Mesurer des enfants n'est pas une tâche facile et requerra des instructions spécifiques. Les formateurs organiseront ces exercices avec l'assistance des agents de santé ou tout autre membre du personnel ayant une expérience en la matière, habitué à prendre ces mesures.

Ils seront mieux organisés si chaque stagiaire peut mesurer un ou deux enfants. Durant les exercices de terrain il pourrait ne pas y avoir un nombre suffisant d'enfants pour permettre de former les enquêteurs. Les formateurs examineront alors la possibilité d'organiser un exercice pratique dans une école, une maternelle par exemple. Pour que cela n'occasionne que très peu d'interruptions, les formateurs diviseront la classe en petits groupes qui visiteront deux ou trois de ces lieux potentiels.

Les formateurs mettront en exergue l'importance de prendre ces mesures avec la plus grande précision, sinon, des indications erronées sur le statut nutritionnel auront pour résultat la conception de programmes inadaptés. Un élément important des enquêtes est l'établissement d'un lien entre les indicateurs du statut nutritionnel et d'autres variables concernant le ménage.

Exercices de terrain Ceci est la partie la plus importante du cours de formation, et ces activités devront donc être organisées et exécutées avec soin. Les exercices de terrain devront être effectués aussi souvent que possible durant la formation. Ils pourront être organisés en tant qu'exercices d'un jour répartis durant la durée de la formation ou en tant que sessions de suivi sur le terrain de trois à quatre jours entiers.

Ces exercices permettent d'exposer l'enquêteur à des situations réelles rencontrées sur le terrain, ainsi que de l'aider à s'accoutumer aux instruments et méthodes de l'enquête. Ils aident également les contrôleurs et les formateurs à identifier les domaines et les questions avec lesquels les enquêteurs pourraient avoir des problèmes.

Les exercices de terrain sont habituellement accomplis à la fin de la formation. Cependant, ils pourront également s'exécuter de manière progressive. Un premier exercice pourra couvrir une série de sections, mais se concentrer en premier lieu sur la manière dont l'enquêteur approche le ménage et dont il se présente.

Les zones où les exercices de terrain sont pratiqués ne devront pas être incluses dans l'échantillon principal de l'enquête. Il faut inclure à la fois les zones rurales et urbaines. Les formateurs organiseront les stagiaires en équipes réparties dans pas plus de deux ou trois zones ou dans une zone rurale et une autre urbaine.

Les enquêteurs ne devront pas être répartis dans des zones trop grandes afin de permettre aux contrôleurs de rendre visite à chaque stagiaire. Chaque stagiaire devra effectuer au moins deux interviews pour un exercice partiel (sections seulement), et au moins une interview pour un exercice complet (questionnaire entier). Le travail sera réparti en suivant les instructions de l'enquête principale. Ces exercices permettent à l'enquêteur de s'exercer non seulement à l'utilisation du questionnaire, mais aussi au repérage des ménages et à l'application des instructions du contrôleur. Ils offrent également aux contrôleurs une occasion d'exercer leurs fonctions.

Après chaque exercice les formateurs organiseront des sessions de restitution (*feedback*) au cours desquelles ils discuteront avec l'enquêteur et le contrôleur des diverses questions qui pourraient se poser, feront des remarques sur leur travail et répondront à leurs questions.

Présenter les enquêteurs aux ménages et/ou les y accompagner chaque jour, permettra de repérer les habitations où vont travailler les enquêteurs au cas où le contrôleur voudrait localiser l'enquêteur et/ou assister aux interviews.

Les questionnaires seront de préférence revus à deux reprises : la première fois, sur le terrain, juste après l'interview pour y rechercher d'éventuelles erreurs et retourner chez le ménage ou refaire l'interview si nécessaire; et la seconde fois au bureau, avant d'envoyer les questionnaires à l'équipe de traitement des données pour les dernières vérifications et le balayage électronique.

Vérification questionnaires à partir des instructions des manuels.

Les questionnaires remplis lors des exercices de terrain permettront d'enseigner les principes de vérification figurant dans les manuels aux enquêteurs et aux contrôleurs. Cependant, lors de la formation, les discussions porteront essentiellement sur l'initiation aux stagiaires à ces règles de vérification. Les formateurs devront aider les enquêteurs à acquérir l'habitude de vérifier leurs questionnaires pour y détecter de possibles erreurs, y compris les erreurs d'impression et de noircissage, ainsi que celles concernant la cohérence au sein des sections et entre sections: vérification des périodes de référence, références pour les groupes d'âge et de sexe, et questions filtre et instructions de saut. Les enquêteurs seront formés à la correction et à la vérification en utilisant des questionnaires remplis par leurs collègues stagiaires.

3.5. Programme détaillé de formation

L'emploi du temps de la formation du personnel de terrain de l'EGEP se trouve en Annexe 2. Il s'étend sur une période de trois semaines durant lesquelles les candidats seront formés en tant qu'enquêteurs ou contrôleurs. Les contrôleurs suivront une session complémentaire de 4 jours. Il est aussi possible que la formation des contrôleurs précède celle des enquêteurs. Toutefois, le mieux est que la formation des contrôleurs précède la série finale d'exercice de terrain, au cours de laquelle, ils peuvent mettre en pratique leur rôle de chef d'équipe.

Durant la première semaine, les sessions de formation permettront aux stagiaires de se familiariser avec leur rôle d'enquêteurs ainsi qu'avec le questionnaire. Chaque section du questionnaire fera l'objet de sessions de lecture, de démonstrations et d'entretiens simulés. Le premier exercice de terrain sera effectué durant cette semaine et couvrira une partie seulement du questionnaire (par exemple, les trois premières sections).

Afin de mettre l'accent sur l'importance et le sérieux du QUIBB, la direction de l'enquête pourrait organiser l'ouverture officielle de la formation par un responsable de haut rang. Par exemple, le ministre du Plan ou son directeur de cabinet ou le Secrétaire général du ministère de l'économie et le Directeur général de la DGSEE pourraient être invités à le faire.

La durée de la journée de formation sera de 6 à 8 heures (selon que les séances seront en salle ou sur le terrain) avec 15 à 20 minutes pour les pauses café et une heure pour les pauses déjeuners. Certaines sessions comme celle d'ouverture ou celle de la présentation principale de l'EGEP seront des sessions plénières, les autres prendront la forme de groupes de travail. En général, les sessions du matin seront plénières et couvriront les principes fondamentaux de l'enquête, alors que pour celles de l'après-midi, les stagiaires seront divisés en groupes pour faire des exercices, y compris pratiques. Les groupes sont de préférence composés de stagiaires de la même région ou parlant les mêmes langues.

Après la session d'ouverture, le coordonnateur de l'enquête présentera l'organisation du travail, le programme de formation et expliquera toutes les questions administratives concernant la formation.

La session qui suivra commencera par la présentation de l'EGEP avec une brève description du processus de préparation qui a permis de produire le questionnaire et de concevoir l'enquête (origine de la méthode utilisée pour l'enquête, explication des acronymes QUIBB, QRD, QEP, etc.). La session permettra donc de présenter le questionnaire et le manuel (brève description des deux documents, liste et présentation de l'importance de chaque section et chapitre). Le formateur donnera une explication détaillée de l'échantillon de l'EGEP.

La session de l'après-midi sera une session plénière puisqu'elle concerne l'information générale sur l'enquête. Cette présentation comprend une explication des procédures de l'enquête et des rôles des membres des équipes d'enquête. Le rôle de l'enquêteur sera le point essentiel de cette session, qui se terminera par une démonstration d'interview, comprenant des explications sur comment se présenter à un enquêté. Deux formateurs feront cette démonstration ou un formateur avec l'aide d'un stagiaire. Ils montreront comment commencer une interview, comment traiter les personnes interrogées récalcitrantes ou difficiles, en utilisant des exemples spécifiques, et comment terminer une interview. Ceci sera suivi par des explications sur la manière de faire une interview. Les formateurs inviteront les stagiaires à poser des questions et à faire des commentaires.

Chaque journée commence par une courte session consacrée aux observations et questions, où les formateurs revoient toutes les questions en suspens (de la journée précédente), et invitent les stagiaires à partager leurs préoccupations et à poser des questions.

La deuxième journée sera consacrée à la technologie utilisée dans l'enquête, avec explication de la méthodologie de la lecture optique et du fonctionnement de l'équipement pour scanner. Les formateurs utiliseront ensuite le reste de la journée pour expliquer et montrer comment inscrire les réponses dans le questionnaire et noircir les bulles. Les formateurs passeront le questionnaire au scanner, faisant ainsi une démonstration du procédé, puis montreront comment ce scanner peut lire ce qui est écrit et détecter les erreurs. Chaque stagiaire recevra une note pour l'exercice scanné et sera en mesure d'examiner de quelle manière il doit améliorer son écriture.

Avec la troisième journée commence l'examen détaillé et l'explication du contenu du questionnaire, alternant les définitions théoriques des concepts et les objectifs de chaque section, lisant les questions, les instructions et les entretiens simulés.

Les exercices de lecture devraient être organisés de manière à ce que tous les stagiaires puissent lire à tour de rôle à haute voix en salle de classe. Ce procédé permet aux formateurs d'évaluer les aptitudes à s'exprimer des stagiaires, y compris en public. En outre, ceci permet aux stagiaires de s'accoutumer aux questions et de développer un sens d'appropriation concernant le manuel, ce qui contribue au succès de l'enquête. Pour ce qui est des entretiens simulés, chaque stagiaire devra avoir la possibilité de choisir entre les deux rôles --enquêteur ou interviewé. Jouer le rôle de l'interviewé aide le stagiaire à mieux comprendre celui de l'enquêteur, mais aussi la position et la réaction de la personne interrogée vis-à-vis de certaines situations et réciproquement. Ceci permet également de contrôler les progrès faits tout au long de la formation et l'efficacité du stagiaire comme membre de l'équipe d'enquête. C'est pourquoi il est particulièrement important pour les formateurs d'être très attentifs durant ces entretiens simulés, et chaque fois d'évaluer et de noter les performances des stagiaires.

Après les trois ou quatre premières sections, les formateurs organiseront le premier exercice de terrain. Durant une demi-journée les stagiaires seront groupés en équipes dirigées par des contrôleurs. Les formateurs et contrôleurs effectueront le contrôle d'au moins une interview pour chaque stagiaire afin de noter leurs performances et de prendre des notes qu'ils discuteront durant la session de restitution avec les stagiaires. Lors de l'exercice de terrain, les stagiaires devront être placés dans les mêmes conditions et suivre toutes les procédures, comme ils le feront durant le processus principal de collecte des données. Il est recommandé qu'ils effectuent au moins deux interviews durant cet exercice. Le reste de la journée, les formateurs programmeront une restitution avec les stagiaires.

Une demi-journée d'exercice de terrain sera consacrée à la mise à jour des listes des ménages pour l'échantillonnage. Une session de restitution sur cette mise à jour sera organisée plus tard.

L'une des sessions de terrain sera consacrée à l'utilisation de la balance et de la toise. La précision étant essentielle pour les données anthropométriques, les formateurs devront planifier et exécuter cette session avec soin et aussi organiser une session de restitution. Cette session relative aux mesures anthropométriques peut être organisée dans une crèche ou une école primaire où les enquêteurs sont à tour de rôle assistant ou responsable des mesures. Dans ce genre de lieu, l'exercice sera organisé de manière à perturber le moins possible les classes et les enfants. Les enquêteurs se rendront dans l'école ou la crèche en petits groupes répartis sur une durée deux à trois heures.

A la fin de la formation on fera un exercice concret sur le terrain pendant une journée portant sur l'ensemble du questionnaire. Il est recommandé que chaque stagiaire fasse au moins une interview, mais l'objectif restant cependant d'interviewer deux ménages. Selon le niveau des enquêteurs, la direction de l'enquête peut aussi décider de prolonger les exercices pratiques sur plusieurs jours en fin de formation. Par exemple, si l'organisation de l'enquête demande un délai entre la fin de la formation et le début de la collecte, on peut occuper les enquêteurs sélectionnés en organisant ainsi plusieurs sorties sur le terrain dans les environs des bureaux afin de maintenir et d'optimiser les connaissances acquises lors de la formation.

Une session de restitution suivra chaque session de terrain, durant laquelle les formateurs feront part de leurs observations aux stagiaires, montreront les fautes et s'assureront que chacun comprend bien où ces fautes se font en général, et comment améliorer leurs compétences et par là même leurs performances.

Une session sera également consacrée aux langues et traductions. Les formateurs rassembleront les stagiaires en petits groupes basés sur les principales langues parlées et examineront avec eux les traductions les plus appropriées des principaux concepts. Une classe consacrée aux interviews simulées en langue serait d'un grand bénéfice car elle permet de préparer les stagiaires aux situations réelles sur le terrain.

Le dernier jour de la formation sera également consacré à l'examen des questions restantes, à répondre aux interrogations des stagiaires et à expliquer comment ils seront organisés en équipes et envoyés sur les lieux de l'enquête. A ce stade, les enquêteurs auront été informés de leur sélection.

3.6. Tests et sélection

Bien que les formateurs doivent noter et faire des observations pour la plupart des exercices, ils devront aussi organiser un test durant la formation des enquêteurs. Un test devrait aussi être organisé pendant la formation des contrôleurs. L'objectif des tests est non seulement de permettre la sélection des meilleurs enquêteurs, mais aussi de fournir des indications sur le poste le plus approprié pour chacun : enquêteur principal, enquêteur remplaçant, contrôleur, etc.

Pour permettre une correction et la publication rapides des résultats, les tests doivent être simples et courts. Les résultats des tests doivent être présentés et discutés le jour suivant le test. La sélection sera basée sur la note moyenne obtenue aux tests, la note moyenne aux exercices et un score moyen (entre A et F) portant sur les observations durant la formation.

4. SUPERVISION DU TRAVAIL DE TERRAIN

4.1. Formation des contrôleurs

Les contrôleurs sont en général des enquêteurs expérimentés. Ils peuvent aussi être choisis parmi les enquêteurs qui ont participé à l'enquête pilote, ou ceux qui ont montré qu'ils possédaient des capacités de leadership durant la formation des enquêteurs.

Les contrôleurs suivront la formation complète des enquêteurs. Il est nécessaire qu'ils reçoivent plus d'instructions, bien qu'ils soient déjà des enquêteurs professionnels, afin de pouvoir assumer les fonctions de direction et de supervision sur le terrain. En outre, ils recevront une formation de quatre jours durant laquelle leurs tâches spécifiques seront revues :

- i) Procéder au dénombrement des ménages
- ii) établir la liste des ménages échantillon ;
- iii) organiser le travail de l'équipe ;
- iv) contrôler le travail des enquêteurs ;
- v) vérifier le questionnaire sur le terrain.

La formation du contrôleur couvrira également les activités de remplissage des formulaires de contrôle et de maintien des rapports avec l'équipe principale. Les contrôleurs offriront leur aide durant la formation de l'enquêteur pour les démonstrations et l'observation des stagiaires durant les exercices.

Au moins un test portant sur la correction des questionnaires et le tirage de l'échantillon sera effectué durant la formation. Les contrôleurs doivent être formés de manière approfondie en tant qu'enquêteurs, pour ce qui concerne les procédures de l'EGEP.

Les contrôleurs ayant à affecter les ménages à leur équipe, participer aux entretiens, observer et commenter le travail de l'équipe et vérifier les questionnaires, un exercice de terrain sur ces différents points sera effectué à l'occasion de la formation des enquêteurs. Ainsi, les contrôleurs seront évalués sur la base de leurs performances durant la formation des enquêteurs et du test. Comme pour ce qui est des enquêteurs, les formateurs fourniront de manière régulière des informations à propos des activités des contrôleurs et des tests au cours de la formation.

4.2. Règles relatives à la supervision du travail de terrain

La supervision du travail de terrain doit être cohérente et régulière, tout au long de la période de collecte des données. Il s'agit d'un des éléments les plus importants pour la production de résultats fiables. C'est essentiellement le rôle du contrôleur et de l'enquêteur. Cependant, le personnel d'encadrement de l'équipe principale devra assister les contrôleurs en effectuant de manière régulière des visites sur le terrain, fournir des instructions en retour et les disséminer à toutes les équipes. Ils devront aussi encourager les équipes et reconnaître leurs bonnes performances lorsque c'est le cas. Il est important de maintenir le moral à un haut niveau ainsi que la volonté d'accomplir de bonnes performances.

La supervision du travail de terrain doit donner une grande attention aux détails, particulièrement durant les premières semaines de collecte des données. Durant cette période, entre autres tâches, il faut assister aux interviews aux côtés des enquêteurs, vérifier les techniques d'interview et si les questions posées reçoivent les réponses appropriées. Cette partie initiale est essentielle pour réduire le nombre d'erreurs et augmenter la qualité de l'enquête. Si durant cette période les contrôleurs ne fournissent pas cette supervision étroite qui aidera les enquêteurs à saisir de manière définitive la nature de leur travail, ceci aura un effet négatif sur les résultats de l'enquête.

La régularité est essentielle à une supervision couronnée de succès. Cependant pour être efficace, la supervision du travail de terrain devra inclure les activités suivantes :

Intégrité et discipline L'intégrité et l'honnêteté sont indispensables pour ce travail. Ceci est d'autant plus vrai lorsque les équipes de terrain sont responsables du tirage de l'échantillon. Il est impératif que les contrôleurs et les enquêteurs qui établissent les listes exécutent ces tâches avec intégrité et discipline. Notamment, ils ne peuvent altérer les listes afin de rendre les interviews plus faciles.

Premières semaines de suivi Le personnel d'encadrement et les contrôleurs devront se concentrer sur le contrôle de qualité durant les premières semaines de travail de terrain afin de détecter d'éventuels doutes restant après la formation, revoir les instructions qu'il peut s'avérer nécessaire de modifier une fois confrontées au travail de terrain véritable, et détecter et corriger des comportements erronés qui persisteraient. Au cas où il y aurait trop à faire dans ce sens, on pourrait considérer la nécessité de reprendre la formation pour la dispenser de manière plus simple. Dans ce cas, les décisions prises de modification des instructions devront être rapidement communiquées à toutes les équipes. Lorsqu'une enquête se déroule sur plusieurs mois sur le terrain, publier un bulletin d'information peut s'avérer un bon moyen pour en stimuler le succès.

Assister aux interviews En général, les contrôleurs et le personnel d'encadrement visitant les équipes sur le terrain devraient assister aux interviews régulièrement. Ceci est particulièrement nécessaire lors des premières semaines de terrain. C'est le meilleur moyen de s'assurer que l'enquêteur effectue le travail correctement, et de faire des remarques tout de suite après les interviews.

Réunions régulières Pour les mêmes raisons que celles qui concernent l'assistance régulière aux interviews, le contrôleur et le personnel d'encadrement devront se réunir tous les jours avec les enquêteurs. Toutes les questions qui se posent au sein de l'équipe devront être discutées. Il faut notamment faire part aux enquêteurs des observations relevées durant les interviews et la vérification des questionnaires. Il est conseillé aux enquêteurs de partager avec toute l'équipe des problèmes rencontrés durant les interviews, y compris ceux qui nuisent à une bonne productivité. Si le contrôleur ne sait pas comment faire face à ces problèmes, il demandera des conseils à la direction de l'EGEP.

Vérifier les questionnaires Ceci est la tâche la plus importante du contrôleur. Il est recommandé que l'enquêteur révise en premier lieu tous les questionnaires, si possible après l'interview ou à la fin de la journée. En second lieu, le contrôleur devrait vérifier chaque questionnaire. Faire ceci sur une base quotidienne, permet au contrôleur de surveiller la qualité des données ainsi que de l'enquête. Par la suite, le contrôleur discutera des erreurs avec l'enquêteur et demandera une correction immédiate, et si nécessaire un retour au ménage pour vérification. Lorsque les mêmes erreurs sont faites par plus d'un enquêteur, le contrôleur devrait soulever la question durant les réunions quotidiennes avec l'équipe pour plus de clarification.

Revisiter les ménages L'enquêteur peut avoir à revisiter quelques ménages pour corriger des erreurs dans le questionnaire. Des ménages peuvent être revisités si un responsable adulte n'est pas disponible lors de la première visite pour être interviewé. Le contrôleur décidera si l'enquêteur doit retourner voir le ménage, cela dépendra du type de corrections nécessaires.

Re interviewer Cette tâche concerne le contrôleur qui doit faire de nouvelles interviews dans un petit échantillon de ménages déjà interviewés, à raison d'au moins un par grappe. Comme il est prévu qu'il reste habituellement trois jours en moyenne dans une zone échantillon, le contrôleur referra les interviews pour un enquêteur différent dans chaque grappe. Toutes les divergences entre le questionnaire du contrôleur et celui de l'enquêteur sera discuté avec ce dernier. Ceci est particulièrement nécessaire durant la première semaine. Cependant, le contrôleur devra continuer à refaire les interviews afin de maintenir la pression sur les enquêteurs, car ce procédé permet de s'assurer qu'ils interviewent effectivement les ménages assignés. Quelquefois, au lieu de refaire une interview entière, le contrôleur peut revoir avec le ménage le questionnaire qui a été rempli. Il peut aussi visiter les ménages dans la grappe seulement pour s'assurer que

l'enquêteur a bien interviewé le bon ménage et pas le ménage qui lui plaisait.

En tant que règle, toutes ces tâches doivent être réalisées avant que l'équipe ne finisse avec une grappe ou quitte une localité. Toutes les vérifications des erreurs doivent être faites rapidement après l'interview et tous les questionnaires doivent être complétés et vérifiés avant de se déplacer vers une nouvelle zone. Il est exigé qu'ils conduisent ce genre d'interview (sans interruption) jusqu'à ce que travail de terrain soit achevé.

4.3. Exécuter le plan de sondage et sélectionner les ménages

Avant d'établir les listes, l'équipe de terrain devra rendre visite aux autorités locales pour expliquer le propos de l'enquête, discuter du programme de l'enquête et présenter les enquêteurs.

Dénombrement – A l'arrivée dans une zone d'échantillon, le contrôleur devra organiser l'équipe pour l'opération de dénombrement. En premier lieu, on identifiera les frontières physiques de la zone retenue dans l'échantillon. En second lieu, on dénumbrera tous les ménages existants dans ses limites.

Mise à jour des cartes : Les Unités primaires de sondage (UPS) – composées de deux ou trois Secteurs de dénombrement du recensement (SD)- ont été sélectionnées au hasard à partir de la base de sondage de la DGSEE. Les cartes de ces SD seront fournies à chaque équipe. Le contrôleur devra d'abord organiser l'équipe afin de vérifier les limites des SD. Si des modifications significatives de ces limites sont remarquées, le contrôleur les notera sur la carte. Des instructions à ce sujet seront données durant la formation du contrôleur par le personnel du service cartographique de la DGSEE. Si de nouvelles structures sont remarquées, elles seront ajoutées à la carte suivant les instructions de reproduction d'un lieu sur une carte. De même, si des structures ont disparu, elles seront rayées ou effacées de la carte. Il y a des instructions spécifiques pour porter ces événements sur une carte. Le contrôleur devra modifier la carte en conséquence.

Mise à jour des listes des ménages: Une fois les limites des SD et les modifications concernant les habitations reportées sur la carte, le contrôleur répartira l'équipe de manière systématique afin de numérotter les unités d'habitations, de porter sur le listing le nom du chef du ménage de chaque unité d'habitation, ainsi que quelques caractéristiques du ménage. Les définitions des unités d'habitation et des ménages seront données lors de la formation. En général, la numérotation des unités d'habitation doit être faite de manière continue et systématique, rue par rue dans les zones urbaines. Dans les zones rurales, différentes techniques doivent être appliquées en effectuant la numérotation rangée par rangée si les maisons sont géométriquement alignées, et en adoptant un format qui possède la forme d'un escargot si ce n'est pas le cas. Les petits hameaux ou les campements agricoles temporaires peuvent être ajoutés aux cartes des SD s'ils figuraient aussi dans le recensement et sont actuellement occupés. Un formulaire pour le dénombrement sera distribué aux enquêteurs pour faire part de toute information concernant chaque SD : la liste des habitations et leur nombre, la liste des chefs de ménage, et diverses caractéristiques socio-économiques du ménage. Des instructions spécifiques sont fournies dans le manuel du contrôleur pour les règles applicables à l'identification et la numérotation des ménages.

Sélection : Une fois l'élaboration des listes des ménages terminée, le contrôleur établira un échantillon de ménages dans la zone. La taille de l'échantillon dépend des besoins du pays et de ses exigences. Le même nombre de ménages sera tiré à chaque fois en fonction du type de zone (urbaine ou rurale). La direction de l'enquête est responsable de la définition du type de zone (urbaine ou rurale) et instruira également le contrôleur sur la méthodologie nécessaire à la réalisation de l'échantillon. La DGSEE a préparé des tableaux à cet effet que le contrôleur suivra méticuleusement.

Remplacement : La plupart des échantillons des enquêtes d'évaluation du bien-être comprennent certains dispositifs permettant de remplacer les ménages dans l'échantillon et de maintenir la taille de la grappe aussi proche que possible du nombre fixé de ménages. Ceci n'est pas nécessaire dans le cas du QUIBB, puisque l'opération de dénombrement se déroulera un ou deux jours avant les interviews.

ANNEXES

Annexe 1. Formation des formateurs (approbation des documents de collecte)

Heure	9:00-10:00		10:00-11:00	11:00-11:30	11:30-12:30	12:30-13:30	13:30-14:30	14:30-15:30	15:30-16:30	16:30-17:30	17:30-18:00
1 ^{er} JOUR 07/03/2005	Remarques préliminaires <										

Annexe 2. Calendrier de formation du personnel de terrain (enquêteurs ,contrôleurs, superviseurs)

Matinée du 1^{er} jour de formation

<i>Horaire</i>	<i>Activités</i>	<i>Intervenants</i>
10h00 – 10h45	Présentation de l'équipe de formation Présentation du programme de formation Règlement concernant la présence et la sélection Administration & détails des contrats : taux des salaires, date de paiement des salaires, assurance, DGSEE & règlement de l'enquête.	DG de la DGSEE
10h 45 –11h00	<i>Questions et Réponses</i>	Candidats/DGSEE
11h00-11h30	Présentation générale de l'EGEP Examen d'ensemble des caractéristiques de l'enquête : objectifs, échantillonnage, organisation (organigramme, équipes, organisation du travail de terrain), horaire, responsabilités des contrôleurs, enquêteurs et préposés aux traitements des données.	Coordonnateur technique de l'EGEP
11h30-11h45	<i>Questions et Réponses</i>	Candidats/DGSEE
11h45-12h45	Distribution des questionnaires & des manuels Programme de la formation	Cellule technique de l'EGEP

Semaine 1 : Tronc commun

Horaires	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6
13H30-16H30	Appel des candidats Distribution du matériel Programme de formation Manuel de l'enquêteur Généralités sur l'enquête Rôle de l'enquêteur	Rappels sur la session précédente Technologie de l'enquête Exercices de remplissage et de noircissage des bulles	Rappels sur la session précédente Examen détaillé du QUIBB (section C, D)	Rappels sur la session précédente Examen détaillé du QUIBB (section F,G)	Rappels sur la session précédente Examen détaillé du QUIBB (Révisions) Exercices d'application (Simulation 1a)	Examen détaillé du QUIBB (Révisions) Exercices d'application (Simulation 2a) Résultats simulations Jour 5 (1a+1b)
16H30-16H45	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>	<i>Pause</i>
16H45-18H45	Présentation des questionnaires (QUIBB,QRD,QEP)	Examen détaillé du QUIBB (sections A, B)	Examen détaillé du QUIBB (section E)	Examen détaillé du QUIBB (sections P, I) Préparation pour les mesures anthropométriques du lendemain matin dans un jardin d'enfants	Examen détaillé du QUIBB (Révisions) Exercices d'application (Simulation 1b)	Exercices d'application (Simulation 2b)

Semaine 2 : Tronc commun

Horaires	Jour 6+1	Jour 6+2	Jour 6+ 3	Jour 6+ 4	Jour 6+5	Jour 6+6
13H30-16H30	Examen détaillé du QRD (sections J,K)	Rappels sur la session précédente	Rappels sur la session précédente	Examen détaillé du QEP	<i>Récupération des questionnaires remplis au test2</i>	<i>Résultat du Test2</i>
	<i>Résultat simulation Jour 6</i>	Examen détaillé du QRD (sections L,M)	Examen détaillé du QRD (Révisions)	<i>Résultat du Test1</i>	Révisions	
		<i>Récupération Test1 pour traitement informatique</i>	Exercices d'application du QRD (Simulation 3a)	<i>Remise questionnaires complets (QUIBB + QRD + QEP) pour Test2 (1 ménage par enquêteur)</i>	Révisions	Révisions
16H30-16H45	Pause	Pause	Pause	Pause	Pause	Pause
16H45-18H45	<i>Remise questionnaires QUIBB pour Test1 (1 ménage par enquêteur)</i>	Examen détaillé du QRD (sections N,O)	Exercices d'application du QRD (Simulation 3b)	<i>Préparation du Test 2</i>	Révisions	Révisions

Semaine 3 : Test de sélection et formation des contrôleurs

Horaires	Jour 12+1	Jour 12+2	Jour 12+3	Jour 12+4	Jour 12+5	Jour 12+6
13H30-16H30	Test de sélection des enquêteurs & contrôleurs	Publication des résultats du test de sélection Concertation avec les enquêteurs et contrôleurs	Appel des contrôleurs Tâches techniques du contrôleur Tâches techniques du contrôleur	Exercices de contrôle	Test en équipe auprès des ménages	Evaluation du test en équipe auprès des ménages Bilan de la formation des enquêteurs et contrôleurs
16H30-16H45	Pause	Pause	Pause	Pause		Pause
16H45-18H45	Correction du test de sélection et délibération	Distribution du matériel aux contrôleurs	Tâches administratives du contrôleur	Exercices de contrôle Appel des équipes Consignes pour un test en équipe auprès des ménages	Test en équipe auprès des ménages	Consignes pour l'enquête