

# Les Méthodes Qualitatives

Un guide complet pour maîtriser les entretiens qualitatifs en recherche, de la conception à l'analyse des données.



# Qu'est-ce que la recherche qualitative ?

La recherche qualitative est une méthode d'étude qui vise à explorer et comprendre en profondeur les expériences, les comportements, les opinions et les motivations des individus.

Contrairement aux approches quantitatives qui mesurent des données chiffrées (combien, à quelle fréquence), la recherche qualitative cherche à découvrir le "pourquoi" et le "comment" derrière ces phénomènes. Elle s'intéresse, par exemple, aux raisons qui poussent les gens à agir de telle ou telle manière, à leurs perceptions sur un sujet donné, ou à la façon dont ils vivent une situation spécifique.

Cette approche reconnaît l'importance de la subjectivité humaine. Le chercheur s'immerge dans le contexte étudié pour comprendre le monde du point de vue des participants, en utilisant des outils comme les entretiens approfondis, les groupes de discussion ou l'observation.





## Place de l'entretien dans la recherche qualitative

### Accès aux perspectives subjectives

L'entretien permet d'accéder aux interprétations personnelles des participants et à leurs expériences vécues.

### Flexibilité méthodologique

Contrairement au questionnaire, l'entretien offre la possibilité d'explorer des thèmes émergents et de s'adapter au discours.

### Compréhension en profondeur

Cette méthode est pertinente pour comprendre le "comment" et le "pourquoi" plutôt que simplement le "combien".

# Quand utiliser l'entretien qualitatif?

1

## Exploration de phénomènes complexes

Lorsque votre recherche porte sur des expériences ou processus nécessitant une compréhension approfondie et nuancée. Par exemple, étudier l'expérience du télétravail pendant une crise sanitaire.

2

## Nouveaux domaines de recherche

Quand peu de connaissances existent sur un sujet et qu'il faut d'abord comprendre les dimensions pertinentes avant de pouvoir les mesurer.

3

## Questions sensibles ou personnelles

L'entretien individuel offre un cadre confidentiel qui facilite l'expression sur des sujets délicats comme la santé mentale ou les difficultés professionnelles.

4

## Compréhension des significations

Lorsque l'objectif est de comprendre comment les individus donnent sens à leurs expériences et construisent leur identité.

# Qualitatif vs Quantitatif

1

## Objectifs

**Quantitatif** : Mesurer, tester des hypothèses, généraliser

**Qualitatif** : Comprendre, explorer, développer des théories

2

## Nature des données

**Quantitatif** : Numériques, standardisées, analyses statistiques

**Qualitatif** : Textuelles, contextuelles, compréhension en profondeur

3

## Relation chercheur-participant

**Quantitatif** : Distance pour garantir l'objectivité

**Qualitatif** : Relation proche et interactive comme ressource

# L'entretien directif

## Caractéristiques

- Questions formulées à l'avance de manière précise
- Ordre constant pour tous les participants
- Contrôle strict du déroulement
- Possibilités de réponse partiellement prédéfinies

## Avantages

- Facilite la comparaison entre participants
- Standardisation utile pour certaines analyses
- Plus facile pour chercheurs débutants

## Limites

- Rigidité du format limite l'exploration
- Participants peuvent se sentir contraints
- Perd une partie de la richesse qualitative

## Quand l'utiliser ?

Lorsque vous avez une connaissance très précise du sujet et souhaitez obtenir des informations spécifiques de manière systématique.





## L'entretien semi-directif

📄 L'approche la plus couramment utilisée dans les recherches de Master

### Structure flexible

Guide d'entretien avec thèmes et questions principales, mais ordre modifiable selon la conversation.

### Équilibre optimal

Combine couverture systématique des thèmes de recherche et ouverture à l'inattendu.

### Adaptation

Permet d'adapter l'entretien à chaque participant tout en gardant une cohérence d'ensemble.

### Compétences requises

Écoute active, reformulation et adaptation en temps réel.

# L'entretien non-directif



L'entretien non-directif donne le maximum de liberté au participant. Le chercheur introduit un thème général puis laisse le participant développer librement sa pensée.

## Philosophie

Le participant est le mieux placé pour identifier ce qui est important dans son expérience. Le chercheur adopte une posture d'écoute empathique et de non-jugement.

## Défis

- Techniquement difficile, grande maîtrise requise
- Données hétérogènes entre participants
- Entretiens généralement plus longs



## Formats spécifiques d'entretiens

### Entretien biographique

Invite le participant à raconter son parcours de vie ou une période significative. Utile pour comprendre des trajectoires et des processus de construction identitaire.

### Entretien d'explicitation

Vise à faire décrire de manière très détaillée une action passée pour accéder à la dimension préreflexive de l'expérience.

### Focus group

Réunit plusieurs participants qui échangent sur un thème. L'interaction génère des données riches sur la formation collective des opinions.



# Préparation de l'entretien

La qualité de votre recherche repose d'abord sur une préparation rigoureuse et une question de recherche bien formulée.

# Considérations éthiques préliminaires

## Consentement éclairé

Préparez un formulaire expliquant clairement les objectifs, ce qui sera demandé, comment les données seront utilisées et protégées, et les droits des participants incluant celui de se retirer.

## Confidentialité et anonymat

Réfléchissez à votre stratégie d'anonymisation : pseudonymes, modification de détails identifiants, sécurisation des données.

## Bénéfices et risques

Évaluez les risques potentiels pour vos participants. Certains sujets peuvent réactiver des émotions difficiles. Assurez-vous que les bénéfices justifient ces risques.

## Équité et respect

Soyez attentif aux rapports de pouvoir entre vous et vos participants. Garantisiez que leur participation est vraiment volontaire.

# Structure générale du guide d'entretien



## **Introduction**

Présentation de vous-même et de votre recherche, signature du consentement, explication du déroulement, question brise-glace.



## **Questions d'échauffement**

Questions factuelles et non menaçantes pour mettre le participant à l'aise. Exemple : "Pouvez-vous me parler de votre parcours ?"



## **Cœur de l'entretien**

Thèmes principaux organisés du plus général au plus spécifique. Chaque thème contient une question principale ouverte et des relances.



## **Questions de clôture**

Permettent au participant d'ajouter ce qu'il considère important. "Y a-t-il quelque chose dont nous n'avons pas parlé ?"



## **Informations sociodémographiques**

Collectées au début ou à la fin selon ce qui semble le plus naturel.



Open-ended yousticn  
yuipeey cuepein?

Open-ended ing  
oncrhentdiatiigur?

Open-ended desiors  
in troseration.

Open-ended audrt  
austation.

## Formulation des questions

### Questions ouvertes

Privilégiez "comment", "pourquoi", "de quelle manière", "pouvez-vous me parler de". Évitez les questions fermées oui/non.

### Questions neutres

Évitez les questions orientées qui suggèrent une réponse attendue. Préférez "Quel est votre point de vue ?" à "Ne pensez-vous pas que..."

### Clarté et simplicité

Utilisez un langage simple, évitez le jargon académique. Posez une seule question à la fois plutôt que des questions multiples.

### Questions expérientielles

Demandez des exemples concrets et des récits d'expériences vécues plutôt que des opinions générales.

# Tester et réviser le guide

## Entretiens pilotes

Conduisez 2 ou 3 entretiens tests pour vérifier si vos questions sont claires et si l'ordre est logique.

## Révision itérative

La recherche qualitative permet d'adapter le guide en cours de collecte. Documentez ces changements.

1

2

3

4

## Auto-évaluation

Analysez votre performance. Vos questions ont-elles généré des réponses riches ? Y a-t-il eu des moments de confusion ?

## Équilibre et timing

Assurez-vous que votre guide permet de couvrir tous vos thèmes dans le temps imparti (45 min à 1h30).



# Stratégies d'échantillonnage qualitatif



## Échantillonnage raisonné

Sélection délibérée de participants pouvant fournir des informations riches. Les critères découlent de votre question de recherche.



## Échantillonnage théorique

Sélection progressive des participants en fonction des insights émergents des premières analyses.



## Échantillonnage par cas extrêmes

Sélection de cas représentant les extrêmes d'un phénomène pour révéler les facteurs critiques.



## Variation maximale

Capture de la diversité du phénomène en sélectionnant des participants très différents sur des dimensions pertinentes.



## Boule de neige

Chaque participant recommande d'autres participants. Utile pour accéder à des populations difficiles à atteindre.

# Taille de l'échantillon

## Principe de saturation

Continuez à recruter jusqu'à atteindre la saturation théorique : le moment où les nouveaux entretiens n'apportent plus d'informations substantiellement nouvelles.

## Indicateurs pratiques

Pour un mémoire de Master 2, visez généralement entre **15 et 30 entretiens**, selon la complexité du sujet et l'homogénéité de la population.

## Qualité avant quantité

Un petit nombre d'entretiens approfondis et bien analysés vaut mieux qu'un grand nombre d'entretiens superficiels.

**15-30**

**Entretiens Master 2**

Nombre recommandé pour une recherche de qualité

**12-15**

**Population homogène**

Saturation plus rapide

**5-10**

**Études phénoménologiques**

Entretiens très approfondis

## Conduite de l'entretien, techniques d'écoute et de relance

### Écoute active

Concentration totale sur le participant, attention aux mots mais aussi au non-verbal, aux silences et aux émotions.



### Reformulation

Répéter avec vos propres mots ce que le participant a dit pour vérifier votre compréhension et l'encourager à développer.

### Gestion des silences

Ne pas avoir peur des silences. Ils permettent au participant de réfléchir et d'approfondir sa pensée.



### Relances ouvertes

"Pouvez-vous m'en dire plus ?", "Comment vous êtes-vous senti ?", "Qu'est-ce qui s'est passé ensuite ?"

# Enregistrement et aspects éthiques

## Enregistrement audio

- Demandez toujours l'autorisation explicite
- Testez votre matériel avant chaque entretien
- Prévoyez un enregistreur de secours
- Prenez des notes même si vous enregistrez

## Protection des données

- Stockage sécurisé des fichiers audio
- Anonymisation immédiate des transcriptions
- Destruction des enregistrements après analyse

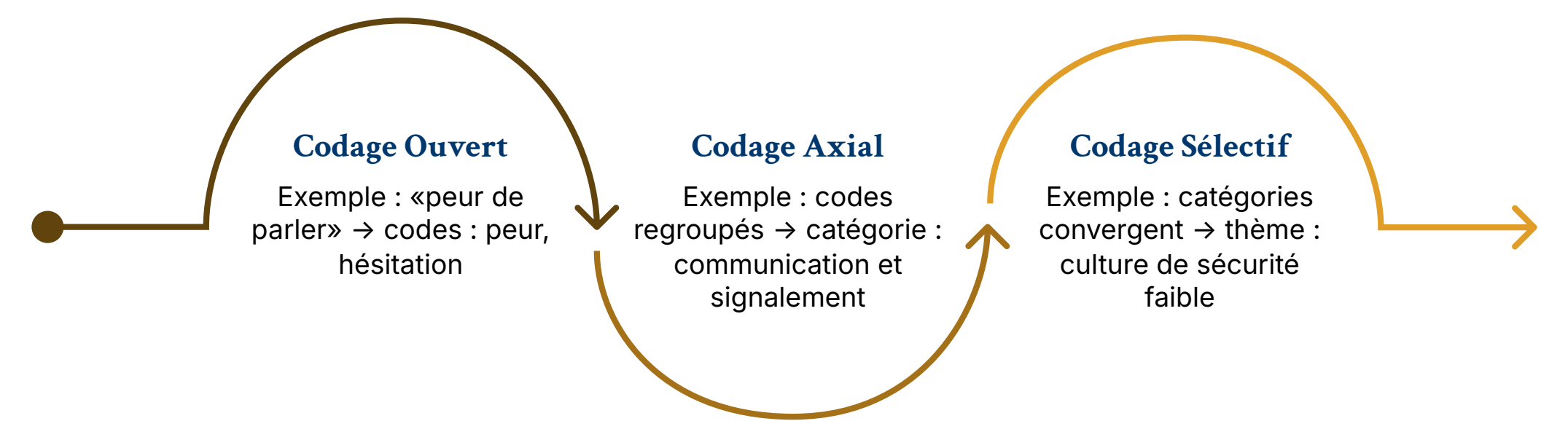


## Rappels éthiques

- Consentement éclairé signé avant l'entretien
- Droit de retrait à tout moment
- Confidentialité absolue garantie
- Restitution des résultats si souhaité

# Le processus de codage

Le codage qualitatif est une méthode d'analyse des données textuelles, comme les transcriptions d'entretiens, pour identifier des thèmes et des modèles. Il se déroule généralement en trois étapes progressives, transformant les observations brutes en concepts théoriques.



## Exemple concret basé sur la culture de sécurité :

Verbatim d'entretien : *"Hier, j'ai vu un collègue qui ne portait pas son casque de sécurité sur le chantier, même après qu'on lui ait rappelé plusieurs fois l'importance des EPI. Ça me frustre parce que la sécurité, c'est l'affaire de tous et ce genre de comportement met tout le monde en danger."*

| 1  | 2   | 3   |
|--|---|---|
| <p><b>Codage Ouvert</b></p> <p>Lecture ligne par ligne et attribution de codes descriptifs directs aux segments de texte.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>"collègue ne portait pas casque" → Non-conformité EPI</li><li>"sur le chantier" → Contexte : Travail</li><li>"rappelé plusieurs fois" → Récidive / Non-respect consignes</li><li>"frustre" → Émotion : Frustration</li><li>"sécurité, c'est l'affaire de tous" → Perception : Sécurité partagée</li><li>"met tout le monde en danger" → Risque collectif</li></ul> | <p><b>Codage Axial</b></p> <p>Regroupement des codes ouverts en catégories plus larges et identification des relations entre elles.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Non-conformité EPI + Récidive → Manque de respect des procédures</li><li>Émotion : Frustration + Risque collectif + Perception : Sécurité partagée → Impact du comportement sur la perception collective</li></ul> <p><i>Relation : Le manque de respect des procédures <b>entraîne</b> un impact négatif sur la perception collective.</i></p> | <p><b>Codage Sélectif</b></p> <p>Identification des thèmes principaux et intégration des catégories autour de concepts centraux pour développer une théorie émergente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Thème central : Déficience de la culture de sécurité individuelle et collective</li><li>Sous-thèmes :<ul style="list-style-type: none"><li>Non-adhésion aux règles (individuel)</li><li>Conséquences sur le climat de sécurité (collectif)</li><li>Sentiment d'impuissance face aux comportements à risque</li></ul></li></ul> |

# Construire et utiliser un codebook efficace

Le codebook est un document essentiel pour le codage qualitatif. Il agit comme un dictionnaire de vos codes, garantissant cohérence, clarté et traçabilité tout au long de votre analyse. Il est dynamique et évolue avec votre compréhension des données.

| Code                    | Définition   | Inclure (exemples)  | Exclure (exemples)   | Verbatim (exemple concret)  |
|-------------------------|--|---|--|---|
| Pression_délai          | Contrainte temporelle ou de production influençant les pratiques de travail.   | 'Redémarrer vite', 'tenu par la cadence', 'il faut produire'                              | Planification long terme, optimisation de processus.                         | "On est toujours pressés, il faut que la chaîne ne s'arrête jamais, on n'a pas le temps de faire toutes les vérifications."                 |
| Contournement_procedure | Non-application intentionnelle ou systématique des règles et procédures établies.  | Shunt, bypass, raccourci, "ça prend trop de temps".                                       | Application avec permis, dérogation officielle, procédure d'urgence validée. | "Pour gagner du temps, on fait souvent un 'petit raccourci' sans passer par toutes les étapes de la procédure de sécurité."                 |
| Régulation_informelle   | Ajustements non prescrits ou "astuces" développés par les opérateurs pour faire face aux contraintes du travail réel.                          | Bricolage, coordination locale, "système D", "truc de l'ancien".                          | Procédures officielles, innovations validées par la hiérarchie.              | "Quand la machine coince, on a notre petite astuce entre nous, c'est pas dans le manuel, mais ça marche toujours."                          |
| Manque_formation        | Insuffisance ou absence de formation pour la réalisation d'une tâche spécifique ou l'utilisation d'un équipement.                              | "Pas formé pour ça", "personne ne m'a montré", "j'ai appris sur le tas".                  | Refus de formation, formation obsolète mais existante.                       | "On nous demande de manipuler la nouvelle machine, mais personne n'a eu de formation spécifique dessus, on se débrouille."                  |
| Fatigue_opérateur       | État de fatigue physique ou mentale ressenti par l'opérateur, affectant sa vigilance ou sa performance.  | "J'étais épuisé", "longues heures", "nuit difficile", "manque de sommeil".                | Problèmes de santé non liés à la charge de travail, manque de motivation.    | "Après une semaine de nuits et des journées de 12 heures, on fait forcément moins attention aux petits détails de sécurité."                |
| Communication_lacunes   | Problèmes dans la transmission, la réception ou la compréhension d'informations critiques (sécurité, organisation, etc.).                      | "Malentendu", "pas été informé", "l'info est passée à côté", "manque de clarté".          | Communication claire et efficace, information non pertinente.                | "Le changement de protocole de maintenance n'a pas été communiqué à toute l'équipe de nuit, on a failli faire une erreur."                  |
| Erreur_humaine_système  | Erreurs individuelles ou collectives favorisées par des défaillances du système technique, de l'organisation ou de l'environnement de travail. | "L'interface est illogique", "mauvaise conception", "trop de bruit", "manque de lumière". | Négligence volontaire, inattention purement individuelle.                    | "C'est facile de se tromper avec tous ces indicateurs qui se ressemblent et l'écran est mal positionné, on manque de visibilité."           |
| Culture_sécurité_faible | Perception ou témoignage d'un manque général d'importance accordée à la sécurité par l'organisation ou les individus.                          | "La sécurité, c'est secondaire", "on ferme les yeux", "pas la priorité".                  | Initiatives ou discours pro-sécurité, respect systématique des règles.       | "Ici, la sécurité, c'est juste sur le papier. Dans la réalité, on nous demande de passer outre pour atteindre les objectifs de production." |
| Amélioration_suggestée  | Propositions ou idées formulées par les acteurs pour optimiser la sécurité ou les conditions de travail.                                       | "Il faudrait", "si on pouvait", "j'ai une idée", "solution proposée".                     | Plaintes sans proposition de solution, constats négatifs sans perspective.   | "Si seulement on avait un check-list numérique pour chaque intervention, ça éviterait bien des oublis et augmenterait la sécurité."         |

## Conseils pratiques pour votre codebook

### Commencez simple, évoluez

Votre premier jet de codes sera rarement le dernier. Le codebook est un document vivant ; ajoutez, supprimez ou modifiez les codes au fur et à mesure que votre compréhension des données s'affine.

### Définitions claires et concises

Chaque code doit avoir une définition univoque. Cela garantit que plusieurs chercheurs (ou vous-même à des moments différents) codent les mêmes phénomènes de la même manière.

### Critères d'inclusion/exclusion

Spécifiez clairement ce qui doit être codé sous ce code (inclusion) et ce qui ne doit pas l'être (exclusion). Cela aide à différencier les codes qui peuvent sembler similaires au premier abord.

### Exemples concrets

Pour chaque code, incluez des exemples de segments de texte (verbatim) qui illustrent parfaitement son application. C'est le meilleur moyen de valider et de communiquer la pertinence de chaque code.

### Testez et affinez

Codez un petit échantillon de vos données (par exemple, 10-15%) avec votre codebook initial. Discutez des divergences avec votre équipe (si applicable) et utilisez ces retours pour améliorer le codebook avant le codage à grande échelle.

### Versionnez votre codebook

Gardez une trace des différentes versions de votre codebook. Cela est crucial pour la traçabilité de votre analyse et pour comprendre l'évolution de vos catégories.



# Matrice d'analyse qualitative : Cas × Thèmes

Une matrice Cas × Thèmes est un outil puissant pour visualiser les données qualitatives. Chaque ligne représente un "cas" (par exemple, un participant, une équipe, un site), et chaque colonne représente un "thème" ou une catégorie d'analyse. Les cellules contiennent des résumés concis des données pertinentes pour chaque cas et thème.

Cet exemple illustre une matrice basée sur des entretiens concernant la **culture de sécurité** au sein d'une organisation, avec des données anonymisées de six participants.

| Participant         | Communication Sécurité   | Priorité Sécurité   | Reporting Incidents   | Leadership Sécurité  |
|---------------------|--|---|---|--|
| P1 (Opérateur)      | Ouverte, encourage le dialogue et le feedback.                 | Clairement affichée, ressentie au quotidien.                | Culture du "juste", sans blâme, apprentissage.                                | Très impliqué, modèle positif, encourage l'autonomie.                |
| P2 (Superviseur)    | Formelle, peu d'échanges informels sur la sécurité.            | Importante, mais concurrencée par les délais de production. | Processus respecté, mais craintes des conséquences pour les équipes.          | Visible mais parfois distant, décisions top-down.                    |
| P3 (Technicien)     | Limitée aux réunions obligatoires, peu d'impact perçu.         | Subordonnée à la productivité et aux objectifs financiers.  | Peu de déclaration pour "ne pas faire de vagues".                             | Passif, sécurité déléguée aux équipes sans réel soutien.             |
| P4 (Ingénieur)      | Active, partage de bonnes pratiques inter-équipes.             | Fondamentale, intégrée aux objectifs stratégiques.          | Systématique, apprentissage continu et proactif.                              | Engagé, implique activement les collaborateurs dans les initiatives. |
| P5 (Manager)        | Perçue comme unilatérale (descendante), manque de réciprocité. | Difficile à maintenir sous forte pression opérationnelle.   | Déclarations minimales, peur de sanction pour l'équipe ou soi-même.           | Focus sur la conformité, moins sur l'engagement humain.              |
| P6 (Nouvel employé) | Fréquente, mais pas toujours écoutée ou prise en compte.       | Reconnue en théorie, mais les actions concrètes manquent.   | Déclarations pour les incidents majeurs, hésite pour les "presque accidents". | Variabilité selon les managers, manque de cohérence.                 |

## Interprétation de la matrice :

- Identifier les patterns :** En parcourant les colonnes, on peut observer des tendances. Par exemple, la "Priorité Sécurité" varie grandement, P1 et P4 la perçoivent comme élevée, tandis que P3 et P5 la trouvent compromise.
- Comparer les cas :** En lisant chaque ligne, on obtient une vue d'ensemble de la perception de chaque participant sur tous les thèmes. P1 et P4 ont une vision globalement positive, alors que P3 et P5 expriment des difficultés ou des lacunes.
- Repérer les divergences/convergences :** Les points où les descriptions sont similaires ou très différentes entre participants mettent en lumière des aspects clés de la culture de sécurité. Par exemple, le "Reporting Incidents" montre une réticence chez P3, P5 et P6, suggérant un problème systémique de peur des conséquences.



## Critères de qualité et de rigueur

### **Crédibilité**

Vos résultats sont-ils plausibles et cohérents avec les données ? Triangulation des sources, validation par les participants.

### **Transférabilité**

Descriptions riches permettant au lecteur de juger de l'applicabilité à d'autres contextes.

### **Confirmabilité**

Traçabilité du processus d'analyse. Audit trail documentant vos décisions méthodologiques.

### **Dépendabilité**

Cohérence et stabilité du processus de recherche dans le temps.

# Structure de présentation des résultats

1

## **Introduction des thèmes**

Présentez vos thèmes principaux avec une vue d'ensemble de leur importance et de leurs interrelations.

2

## **Développement thématique**

Pour chaque thème : définition, illustrations par des verbatims, analyse interprétative, liens avec la littérature.

3

## **Intégration**

Montrez comment les thèmes s'articulent pour répondre à votre question de recherche. Proposez un modèle ou cadre intégrateur.

4

## **Discussion**

Confrontez vos résultats à la littérature existante. Identifiez contributions, limites et pistes futures.

# Erreurs courantes à éviter



## **Sur-généralisation**

Ne prétendez pas que vos résultats sont universellement applicables. Restez modeste sur la portée de vos conclusions.



## **Sous-utilisation des verbatims**

Les citations directes sont essentielles pour illustrer vos thèmes et donner vie à votre analyse.



## **Description sans interprétation**

Ne vous contentez pas de résumer ce que les participants ont dit. Analysez, interprétez, théorisez.



## **Ignorer les cas déviants**

Les exceptions sont souvent aussi informatives que les patterns. Discutez-les explicitement.



## **Manque de réflexivité**

Reconnaissez comment votre position a pu influencer la collecte et l'analyse des données.

# Guide d'entretien : Culture sécurité

📄 **Objectif** : Comprendre les normes implicites, arbitrages délai/sécurité, remontées d'incidents dans un atelier de maintenance (ISO 45001)

- **Questions principales**

Racontez-moi votre dernière intervention de maintenance 'à chaud'. Qui était présent ? Qu'avez-vous vérifié avant d'agir ?

- Quand les délais pressent, qu'est-ce qui change concrètement dans vos pratiques ?
- Donnez un exemple où un presque-accident (near-miss) a été déclaré ou non déclaré. Pourquoi ?
- Comment les causeries sécurité et safety walks se traduisent-elles sur le terrain ?
- Procédures vs réalité : où observez-vous des écarts 'acceptés' ?
- Si vous aviez carte blanche, que changeriez-vous pour réduire les risques critiques ?

# Exemple de codage : Culture sécurité

"Sur la presse 4, on devait redémarrer vite. Le chef a dit 'faites au plus court'. J'ai contourné le LOTO parce que l'électricien était pris. Rien ne s'est passé, mais je n'ai pas osé faire un signalement."

## Codage ouvert

- Pression délai
- Signal implicite du chef
- Contournement LOTO
- Ressource indisponible
- Near-miss non déclaré
- Peur de l'image
- Norme informelle de performance

## Codage axial (catégories)

- Arbitrages délai/sécurité
- Barrières organisationnelles
- Climat de déclaration
- Défaut d'application des verrous

## Thèmes

- Normes informelles pro-production
- Déclaration d'événements inhibée
- Systèmes de contrôle vulnérables



# Guide d'entretien : Conformité environnement

📄 **Objectif :** Pratiques réelles de tri/déchets, rejets, incidents environnementaux sur site ICPE (ISO 14001)

01

## Pratiques quotidiennes

Décrivez une journée type de gestion des déchets sur votre zone.

02

## Indicateurs

Quels indicateurs environnement (DCO, COV, bruit) suivez-vous vraiment ?

03

## Contrôles

Parlez d'un contrôle interne/externe récent : qu'est-ce qui a posé problème ?

04

## Écarts récurrents

Comment sont traités les écarts récurrents (fuite, débordement, mélange de bacs) ?

05

## Contradictions

Que se passe-t-il quand les consignes sont contradictoires (production vs environnement) ?



## Exemple de codage : Environnement

"Le tri, on le fait 'à l'œil'. Les bennes débordent le vendredi ; pour éviter un rappel, on mélange. On sait que ce n'est pas top, mais la pesée est surtout regardée en audit."

### Codage ouvert

Tri empirique, saturation en fin de semaine, mélange volontaire, logique d'audit, indicateurs contournés

### Catégories (axial)

Contraintes opérationnelles cycliques, Optimisation pour audit, Rituel de conformité

### Thème principal

**Conformité de façade** : indicateurs pilotés pour l'audit vs impact réel

# Ressources et conclusion

## Points clés à retenir

- La recherche qualitative vise la compréhension en profondeur
- L'entretien semi-directif offre le meilleur équilibre
- La préparation rigoureuse est essentielle
- Le codage est un processus itératif et systématique
- La réflexivité et l'éthique guident toute la démarche

## Outils disponibles

- Codebook et exemples de codage
- Guides d'entretien QSE prêts à l'emploi
- Grilles d'évaluation de la qualité
- Modèles de consentement éclairé



La maîtrise des méthodes qualitatives s'acquiert par la pratique. N'hésitez pas à vous lancer, à tester vos guides d'entretien, et à affiner votre approche au fur et à mesure de votre expérience.