

Questionnaire:

Égalité professionnelle et diversité au sein du ministère de la culture et de la communication

Compte-Rendu n°3.1 – Analyse des données & Étude des corrélations

Eliott Jouhaud



Plan de la présentation (1/2)

- **Introduction**

- Statistiques générales sur le questionnaire
- Profil des répondants

- **Avertissement**

- **Analyse des résultats de l'enquête (1/2)**

- Question 1 – notions associées à « discrimination »
- Question 2 – situations de de gênes pour l'évolution professionnelle ?
- Question 3 – questions liées à la diversité, l'égalité
- Questions 4 et 5 – engagement du ministère & cadre juridique

Plan de la présentation (2/2)

- **Analyse des résultats de l'enquête (2/2)**
 - Questions 6 et 7 – discriminations vécues/observées au ministère
 - Questions 9 à 11 – Propos sexistes/racistes vécus/observés
 - Question 12 – connaissance de la politique du ministère
 - Question 13 – engagement personnel
- **Analyse plus poussée: étude des corrélations**
 - Croisement des catégories de population
 - Étude des corrélations sur les questions 6 à 13
- **Synthèse**

Introduction

Introduction

Statistiques générales sur le questionnaire :

- **1225 réponses** sur ~25000 personnes interrogées au sein du ministère (~ 5%)
- **15 catégories de questions**, interrogeant sur l'évolution professionnelle au sein du ministère, les discriminations vécues et perçues, mais également sur le rôle du ministère, ou la connaissance du cadre juridique et l'éventuel engagement personnel dans des actions de sensibilisation.
 - 26 questions au total
- Une population ventilée selon **6 catégories**, détaillées dans le slide suivant.

Introduction

Profils des répondants :

Sexe

Femmes : **71%**

Hommes : **29%**

Contre une proportion de 53%/47% au sein du ministère

Encadrants : **57%**

Non-Encadrants : **43%**

Age

Plus de 50 ans : **35%**

40-50 ans : **35%**

30-40 ans : **24%**

18-30 ans : **6%**

Contre une proportion de 36% / 30% / 27% / 7% au sein du ministère

Type de contrat

Titulaires : **64%**

Contractuels : **30%**

Apprentis : **1,15%**

Autres : **4,85%**

En comparaison, sur les emplois T2 : 88% de titulaires; et sur les emplois EP: 64% de contractuels

Structure

Établissement public : **35%**

Direction régionale (DRAC) : **35%**

Administration Centrale : **24%**

Service à compétence nationale : **6%**

Contre les proportions au sein du ministère : 79%

8,5%

6,2%

6,3%

Catégorie

Catégorie A : **54%**

Catégorie B : **26%**

Catégorie C : **20%**

Contre 44% / 20% / 36% au sein du ministère

Introduction

Profils des répondants :

On peut d'ores et déjà faire plusieurs remarques sur les catégories auxquelles appartiennent les répondants à partir du tableau précédent:

- Une proportion bien plus importante de femmes que d'hommes a répondu au questionnaire (par rapport à la proportion au sein du ministère).
- Une proportion bien plus importante d'agents en établissement public a répondu par rapport aux agents travaillant dans d'autres structures. On a une sous-représentation des agents en DRAC et en administration centrale par rapport à la population totale.
- Pour les autres catégories, les pourcentages entre population ayant répondu et population totale correspondent globalement.

Introduction

Profils des répondants :

Proportion homme/femme dans les différentes populations étudiées:

<u>Population</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Plus de 50 ans	70.5%	29.5%
Entre 40 et 50 ans	70.7%	29.3%
Entre 30 et 40 ans	71%	29%
Entre 18 et 30 ans	77.5%	22.5%
Titulaires	69.5%	30.5%
Contractuel(le)s	73.7%	26.3%
Apprentis	50%	50%
Stagiaires	75%	25%
Autre	77.4%	22.6%
En administration centrale	76.8%	23.2%
En DRAC	68.3%	31.7%
En service à comp. nationale	62.1%	37.9%
En établissement public	71.8%	28.2%

Avertissements

Avertissements

Avertissement n°1:

La proportion des personnes ayant répondu à ce questionnaire étant faible par rapport à la population totale sondée - et les profils éloignés des profils moyens du ministère – cela induit un **biais** dans les résultats de l'enquête.

Il sera donc important de toujours mettre les résultats de l'analyse en perspective et ne pas déduire des conclusions immédiates pour la population générale.

Avertissements

Avertissement n°2:

Comme le montre le tableau de la diapositive n°7, au sein même d'une catégorie de population des sondés (catégories d'âge, d'établissements d'accueil...), il y a un déséquilibre au niveau des genres (masculin/féminin).

La proportion de femmes étant plus importantes dans la plupart des catégories, il faudra bien faire attention à déterminer si les différentes tendances sont bien dues aux critères tels que l'âge, la structure ou le type de travail, et non le sexe.

Avertissements

Avertissement n°3:

Les catégories de la population sondée étant nombreuses, elles ne sont pas toujours toutes considérées dans l'analyse de chaque question.

La majorité des résultats sont ici analysés selon l'axe homme/femme, l'axe de l'âge, et l'axe de la structure dans lesquels les agents travaillent.

Les résultats de toutes les catégories sont cependant disponibles dans leur intégralité dans le dossier des sorties graphiques, en annexe.

Analyse des résultats de l'enquête

Analyse – Question 1

Quels termes associez-vous spontanément à la discrimination (3 propositions possibles) ?

Cette question était facultative. L'agent avait le choix de proposer 0, 1, 2 ou 3 termes qu'il jugeait en lien avec la notion de « discrimination ». Voici un bref résumé des résultats obtenus:

- **2425 mots/expressions** proposés au total (**679** termes différents)
 - **1000 réponses** pour le 1^{er} terme (**271** termes différents proposés)
 - **837 réponses** pour le 2nd terme (**314** termes différents proposés)
 - **588 réponses** pour le 3^{ème} terme (**283** termes différents proposés)



Traitement effectué sur les données :

Création d'un script en Shell qui lit la colonne des résultats pour la question 1 dans la base de données initiales. Les majuscules ont été transformées en minuscules et les accents supprimés pour éviter d'avoir des orthographes différentes pour un même terme. Le script permet de compter les occurrences et de trier les résultats. Dans les slides suivants, nous présentons les résultats totaux et les résultats par proposition.

Analyse – Question 1

Quels termes associez-vous spontanément à la discrimination (3 propositions possibles) ?

Nous considérons ici l'ensemble des termes/expressions proposées, indépendamment de l'ordre des propositions. Cela nous permet d'obtenir le classement général des 20 expressions les plus souvent évoquées, en lien avec la discrimination:

Termes / occurrences

racisme	291	exclusion	46	positive	22
injustice	173	femme	46	origine	21
sexisme	162	homophobie	42	sexuelle	21
inegalite	157	sexe	34	intolerance	20
raciale	59	rejet	31	salaire	20
handicap	47	age	26	machisme	16
difference	46	mepris	25		

Analyse – Question 1

Quels termes associez-vous spontanément à la discrimination (3 propositions possibles) ?

Proposition n°1

Termes / occurrences

racisme	183
injustice	100
inegalite	89
sexisme	49
raciale	44
exclusion	27
femme	21
difference	20
rejet	17
sexe	13

Proposition n°2

Termes / occurrences

sexisme	88
racisme	82
injustice	52
inegalite	49
difference	19
femme	16
homophobie	14
raciale	12
age	11
sexe	11

Proposition n°3

Termes / occurrences

handicap	27
racisme	26
sexisme	25
homophobie	24
injustice	21
inegalite	19
age	13
exclusion	12
salaire	10
sexe	10

Analyse – Question 2

Parmi les situations suivantes, quelles sont celle(s) qui, selon vous, peut/peuvent gêner l'évolution professionnelle au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Il s'agit d'une question à choix multiples, dont les réponses pouvaient être:

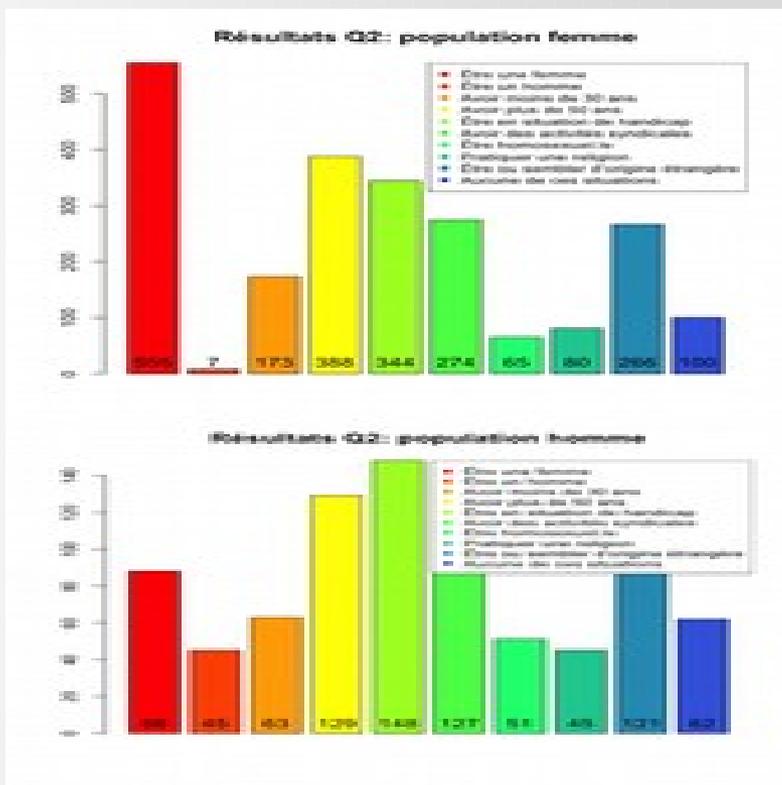
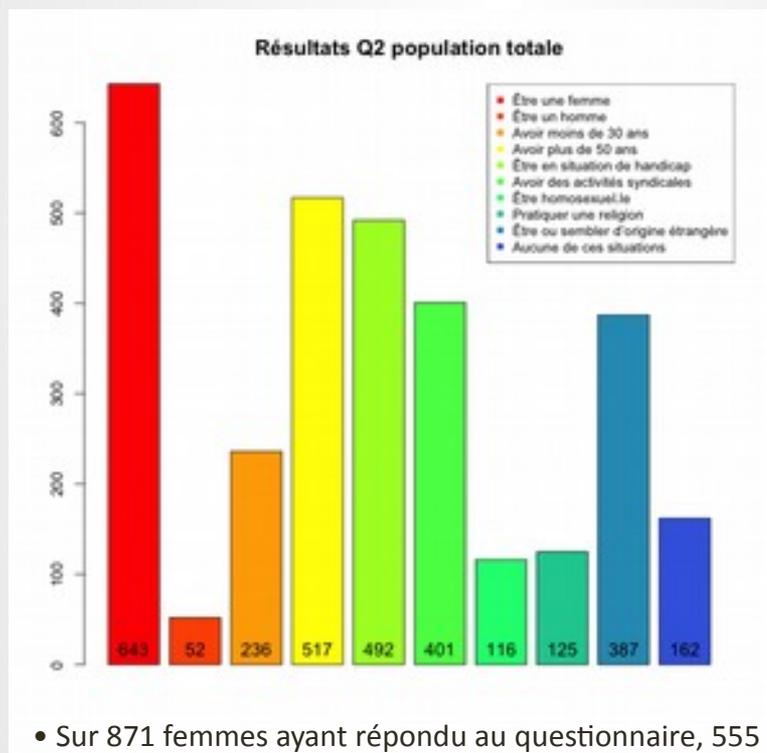
- Être une femme
- Être un homme
- Avoir moins de 30 ans
- Avoir plus de 50 ans
- Être en situation de handicap
- Avoir des activités syndicales
- Être homosexuel.le
- Pratiquer une religion
- Être ou sembler d'origine étrangère
- Aucune de ces situations

Pour une première analyse des résultats, nous avons choisi de représenter le nombre de fois que ces réponses ont été choisies (histogrammes), parmi les différentes populations des personnes ayant répondu: population des hommes/femmes, des personnes de plus de 50ans/ou non...

Analyse – Question 2

Parmi les situations suivantes, quelles sont celle(s) qui, selon vous, peut/peuvent gêner l'évolution professionnelle au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon le sexe:

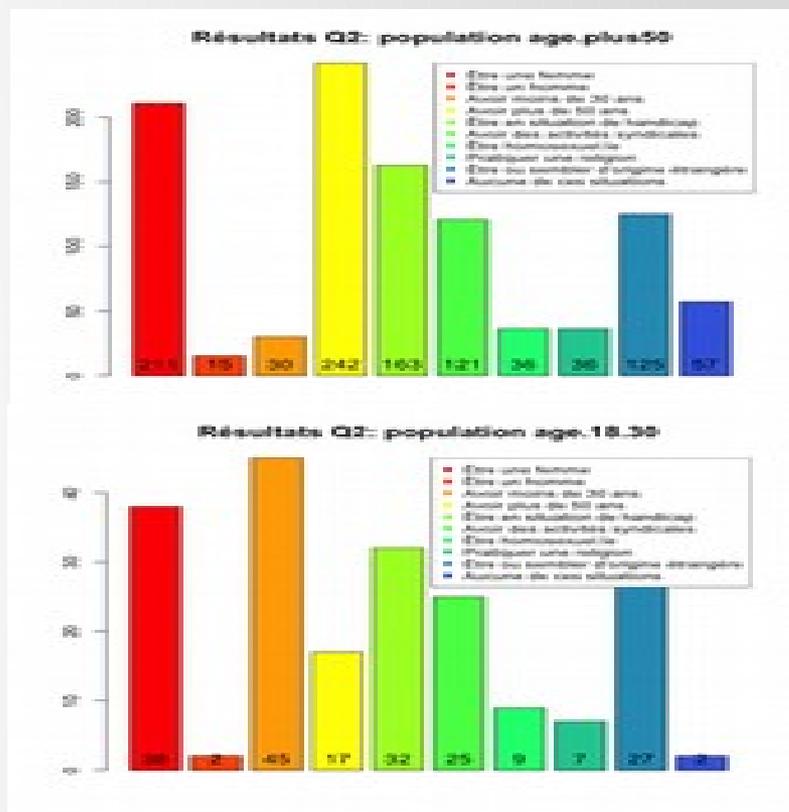
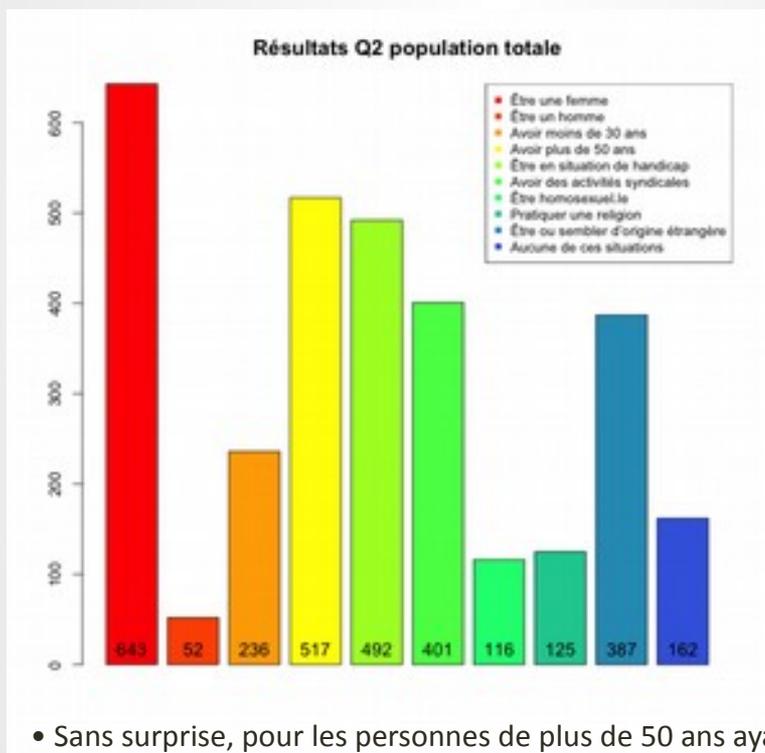


- Sur 871 femmes ayant répondu au questionnaire, 555 pensent que « être une femme » peut gêner l'évolution professionnelle (soit 63%)
- Pour les hommes, les principales causes de problèmes dans l'évolution professionnelle sont : « avoir plus de 50 ans », « handicap », ou bien « avoir des activités syndicales ».

Analyse – Question 2

Parmi les situations suivantes, quelles sont celle(s) qui, selon vous, peut/peuvent gêner l'évolution professionnelle au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon l'âge:

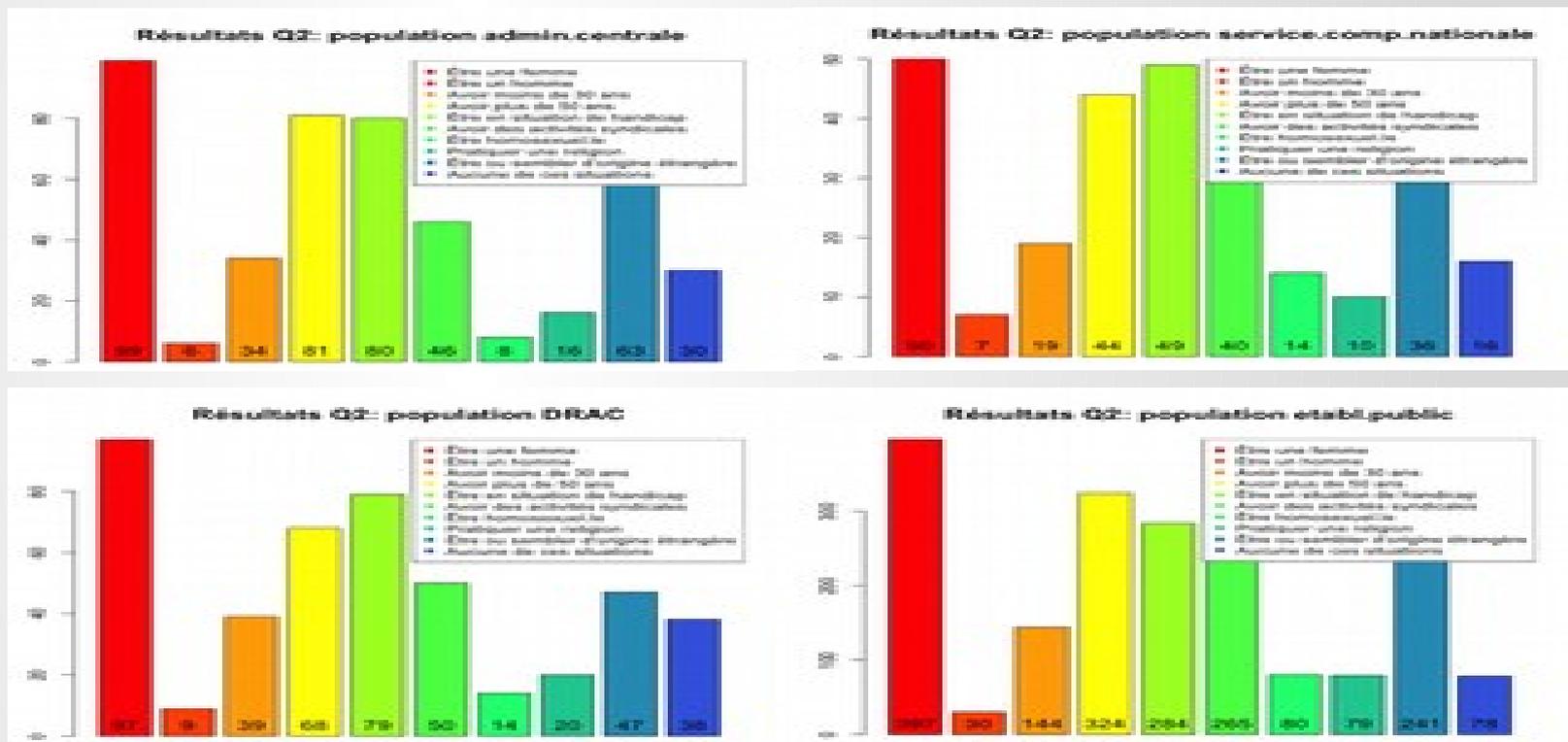


- Sans surprise, pour les personnes de plus de 50 ans ayant répondu, la première gêne affectant l'évolution de la carrière est l'âge (le fait d'avoir plus 50 ans). Pour les personnes ayant entre 18 et 30 ans, l'âge est également le premier des problèmes (peu d'évolution lié au manque d'expérience?)

Analyse – Question 2

Parmi les situations suivantes, quelles sont celle(s) qui, selon vous, peut/peuvent gêner l'évolution professionnelle au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon la structure:

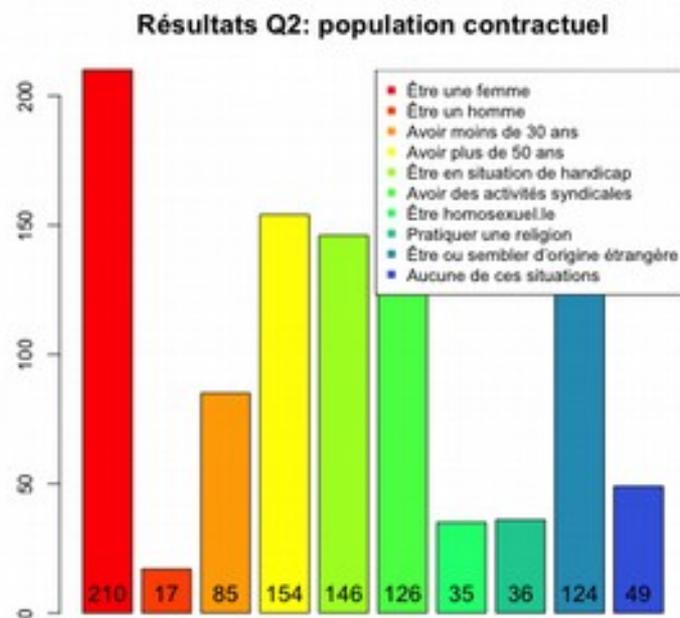
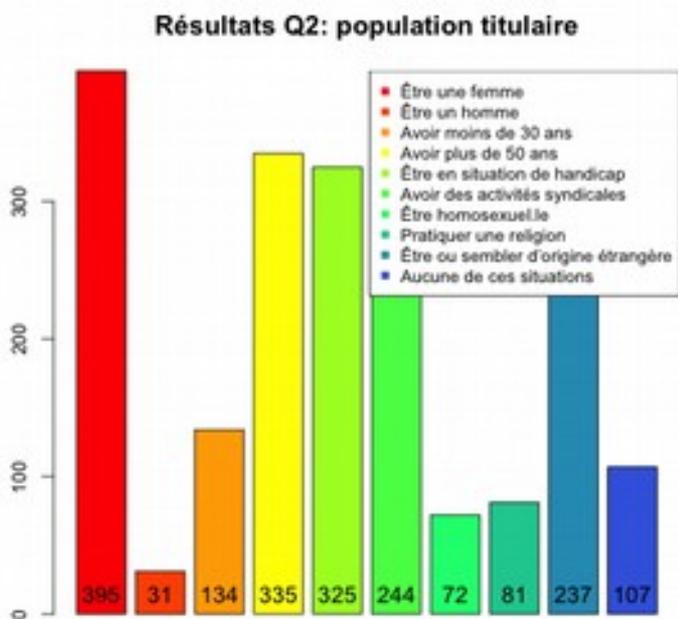


- On retrouve certaines tendances à travers les différentes structures du ministère: « être une femme » est toujours la première situation citée comme gêne pour l'évolution professionnelle. On observe que « avoir un handicap » est souvent citée également, notamment en service à compétence nationale

Analyse – Question 2

Parmi les situations suivantes, quelles sont celle(s) qui, selon vous, peut/peuvent gêner l'évolution professionnelle au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon le type de contrat :



- La ventilation selon le type de contrat (titulaire/contractuel) ne dégage pas de différences importantes sur les gênes potentielles à l'évolution professionnelle. Les deux catégories de population s'accordent sur les difficultés d'évolution: en première position: « être une femme », puis ensuite « avoir plus de 50 ans » et « être en situation de handicap ».

Analyse – Question 3

Questions générales sur la diversité, l'égalité, la discrimination au sein du ministère

Il s'agit d'une question composée de 7 sous-questions, à choix uniques parmi 5 propositions permettant d'évaluer le degré d'accord ou de désaccord du sondé. **Deux approches ont été considérées** pour traiter les résultats de cette question :

1M

Nous gardons les cinq degrés de réponse. Pour faciliter l'analyse des données, nous avons parfois utilisé l'échelle numérique suivante:

- Tout à fait d'accord : 4
- Plutôt d'accord : 3
- Moyennement d'accord : 2
- Plutôt en désaccord : 1
- Tout à fait en désaccord : 0

Cette transformation permet en effet de calculer des moyennes sur les réponses. Nous avons ensuite choisi de représenter les résultats avec des camemberts, en ventilant selon les différents types de population.

Analyse – Question 3

Questions générales sur la diversité, l'égalité, la discrimination au sein du ministère

2M

Nous ne considérons plus que trois degrés d'accord/de désaccord dans les réponses:

Il s'agit de regrouper les catégories « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord » en une unique catégorie; et de même pour « tout à fait en désaccord » et « plutôt en désaccord ».

Nous souhaitons ici évaluer de façon globale le niveau d'adhésion ou non des répondants à l'affirmation proposée dans la question.

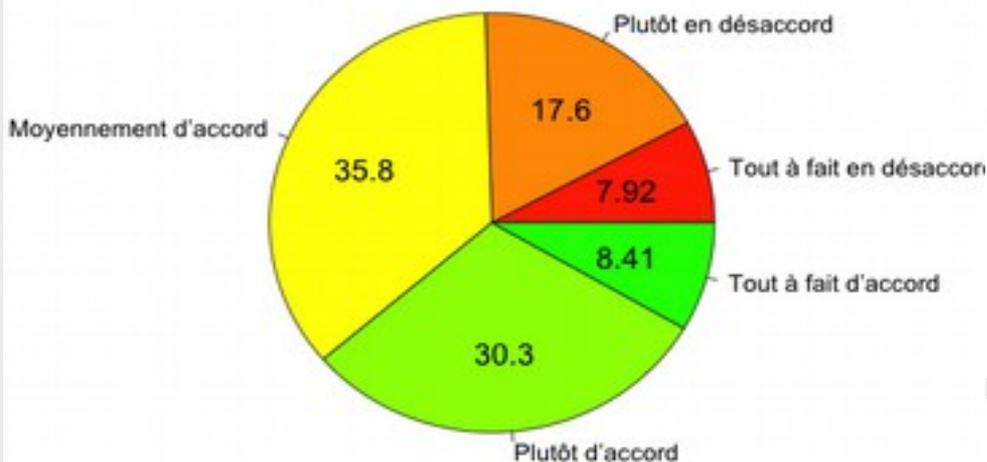
Nous ne tiendront pas compte des réponses « moyennement d'accord » qui peuvent traduire une réserve ou une indifférence du répondant sur la question.

Analyse – Question 3A

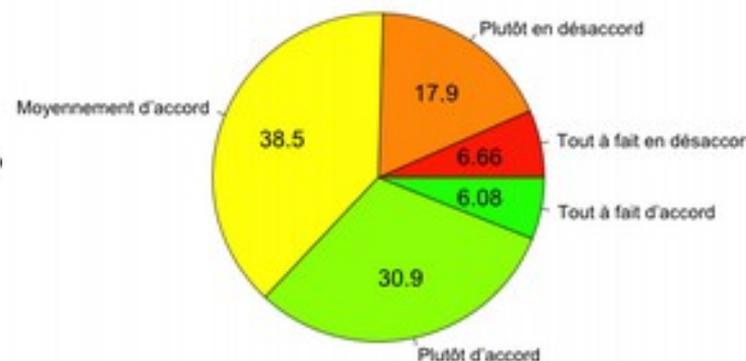
Les agents du ministère de la Culture et de la Communication représentent la diversité de la société française ?

Choix de comparaison: homme/femme

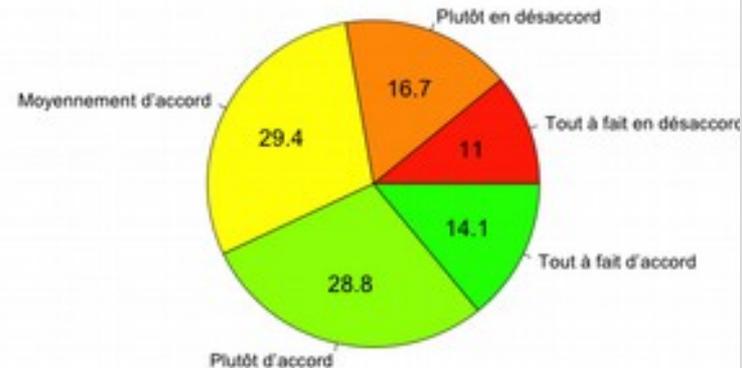
Résultats Question 3a) pour la population totale



Résultats Question 3a) pour la population femme



Résultats Question 3a) pour la population homme



Moyenne : 2,13 / 4

Moyenne femme : 2,11 / 4

Moyenne homme : 2,18 / 4

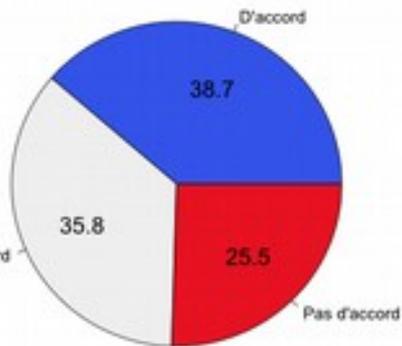
(À titre de comparaison, moyenne pour les +50ans : 2,21 / 4. Et moyenne pour les 18-30 ans : 1,92 / 4. Signe donc d'une différence de mentalité entre les générations sur ce que doit incarner le ministère)

Analyse – Question 3A

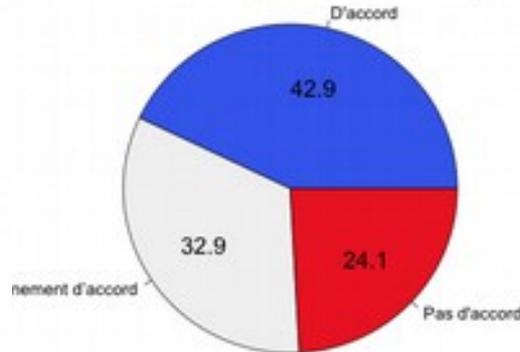
Les agents du ministère de la Culture et de la Communication représentent la diversité de la société française ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

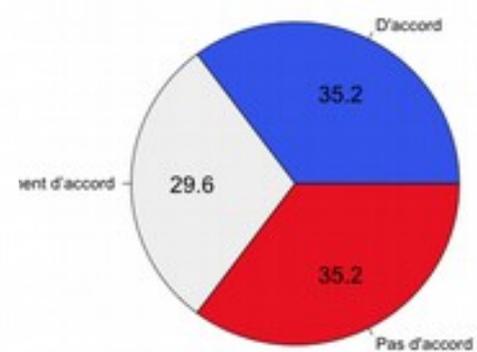
Résultats Question 3a) pour la population totale



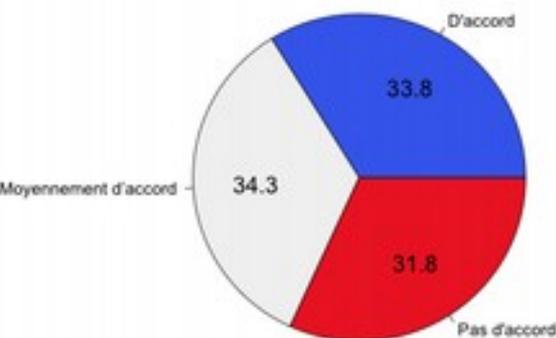
Résultats Question 3a) pour la population age.plus50



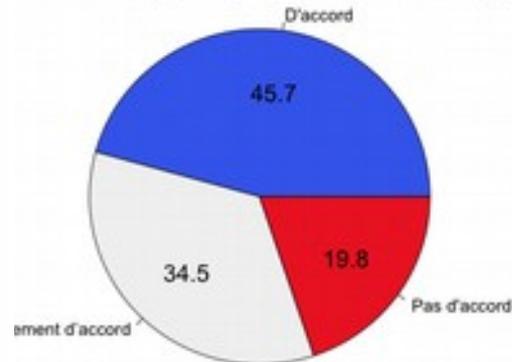
Résultats Question 3a) pour la population age.18.30



Résultats Question 3a) pour la population admin.centrale



Résultats Question 3a) pour la population service.comp.nationale



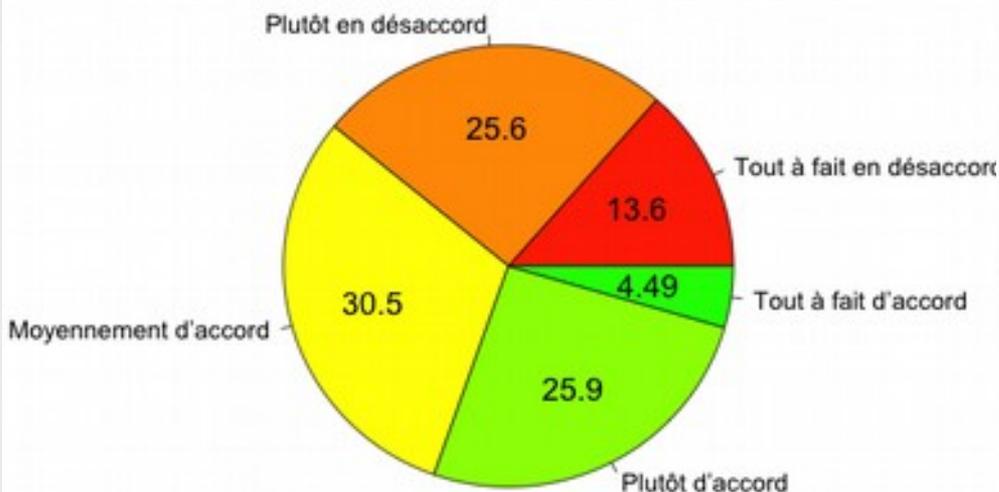
- De façon globale, les répondants sont plutôt **d'accord** avec le fait que le ministère représente la diversité.
- L'adhésion est cependant plus ou moins marquée selon le sexe, l'âge ou la structure

Analyse – Question 3B

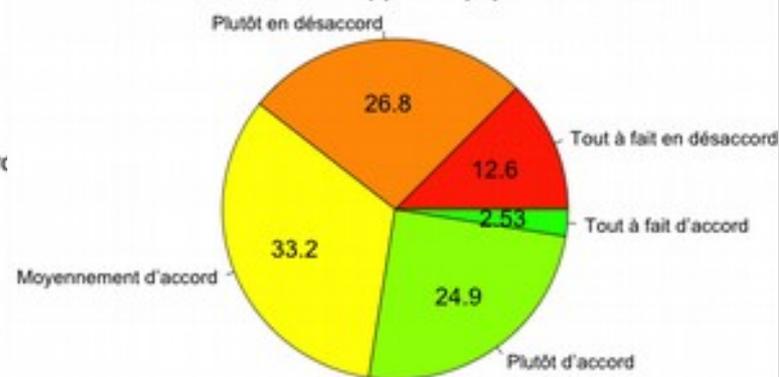
L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Choix de comparaison: homme/femme

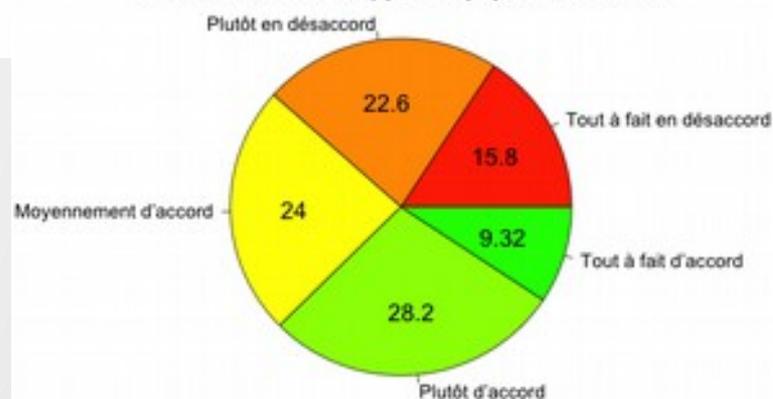
Résultats Question 3b) pour la population totale



Résultats Question 3b) pour la population femme



Résultats Question 3b) pour la population homme



Moyenne : 1,82 / 4

Moyenne femme : 1,77 / 4

Moyenne homme : 1,92 / 4

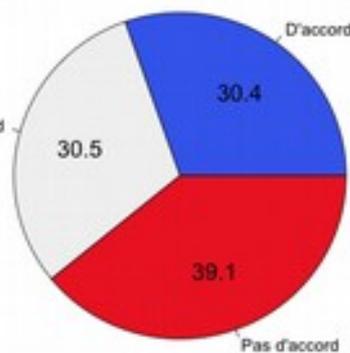
Les femmes semblent donc se sentir en moyenne moins bien traitées que les hommes en terme d'égalité

Analyse – Question 3B

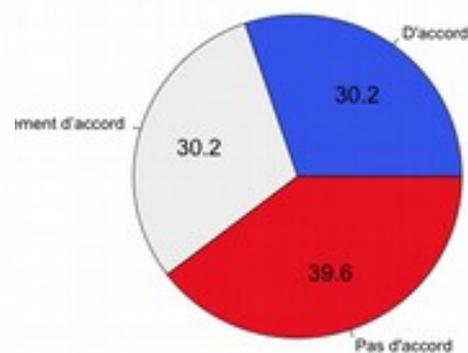
L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

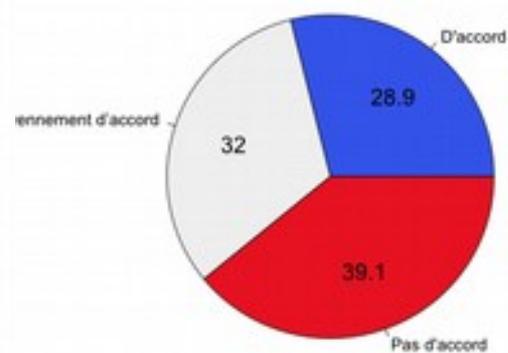
Résultats Question 3b) pour la population totale



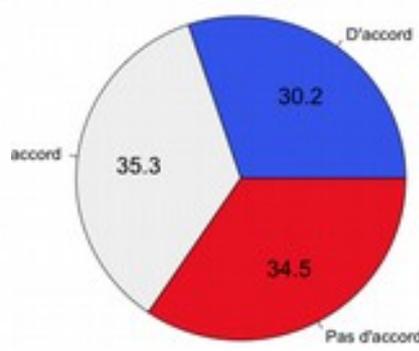
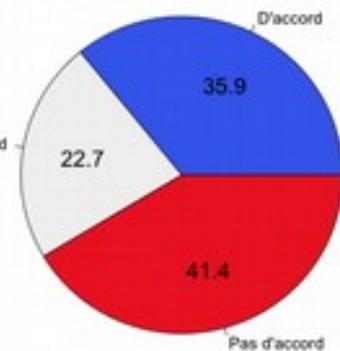
Résultats Question 3b) pour la population DRAC



Résultats Question 3b) pour la population etabl.public



Résultats Question 3b) pour la population admin.centrale Question 3b) pour la population service.comp.nationale



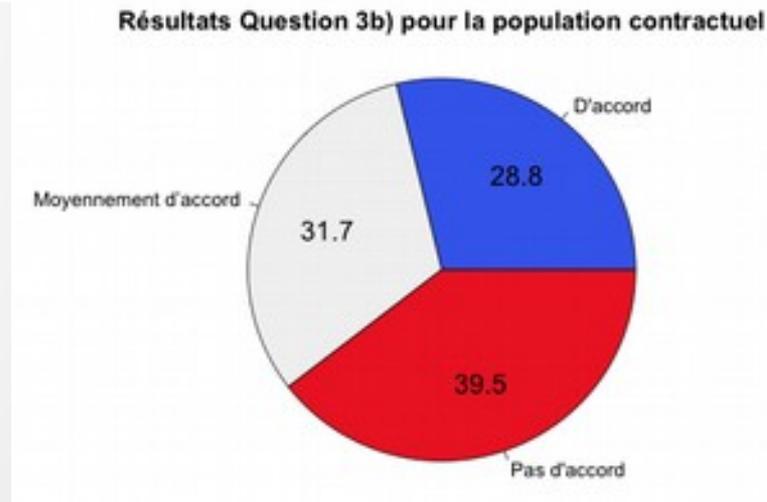
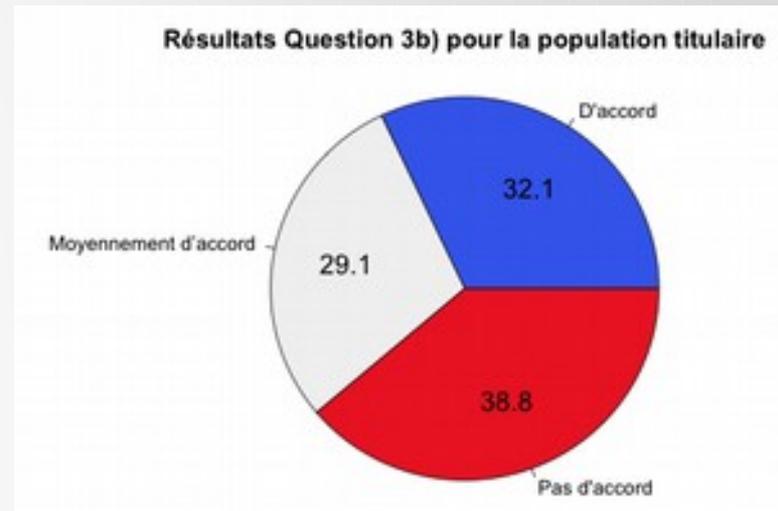
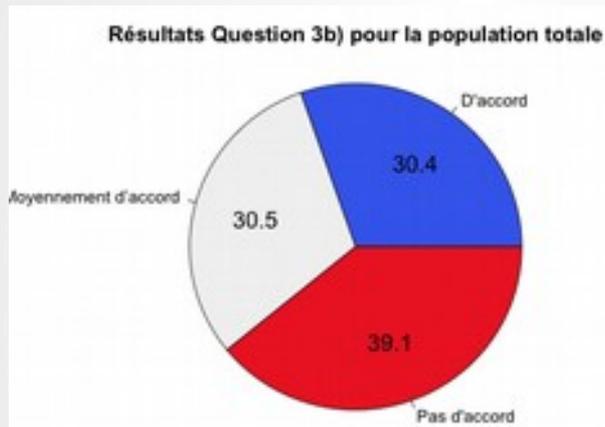
- De façon globale, l'égalité des traitements n'est pas perçue comme étant garantie pour les sondés.

- On observe des différences selon les sexe et la structure, mais moins selon l'âge.

Analyse – Question 3B

L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

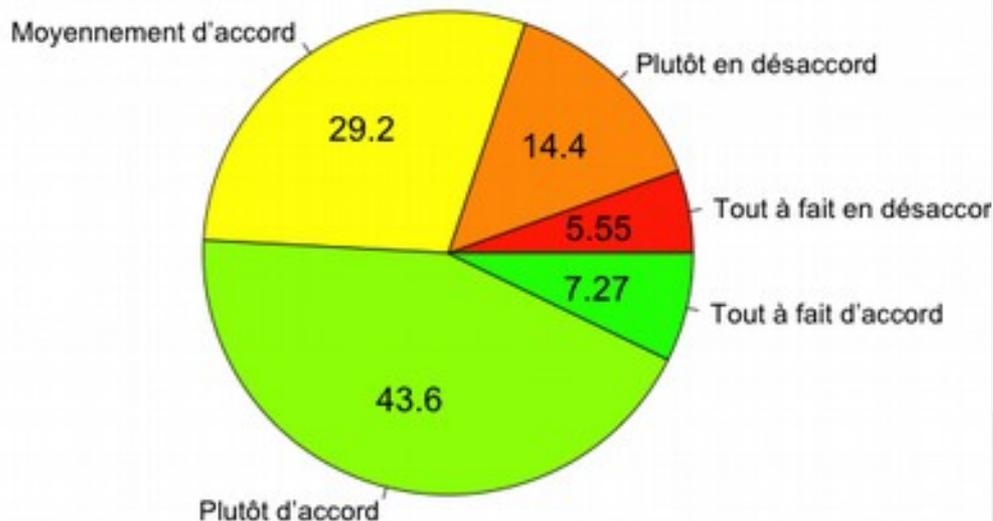


- On remarque que les agents titulaires s'accordent plus facilement à dire qu'il y a égalité de traitement au sein du ministère, comparé aux agents contractuels.

Analyse – Question 3C

Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Résultats Question 3c) pour la population totale



Moyenne : 2,32 / 4

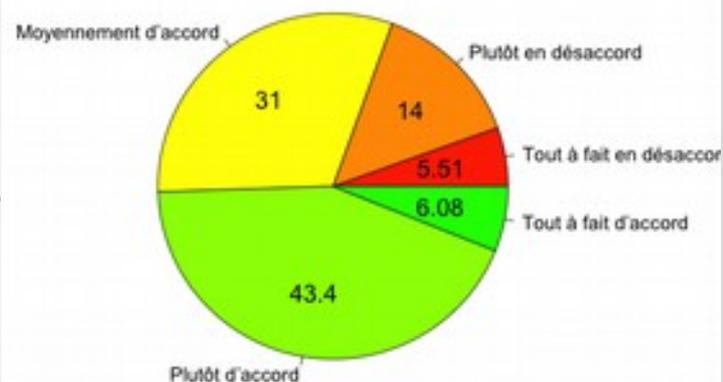
Moyenne femme : 2,30 / 4

Moyenne homme : 2,37 / 4

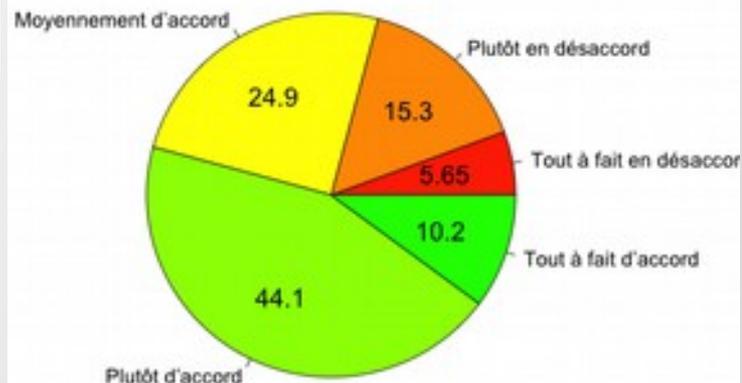
(À titre de comparaison: pour les agents en DRAC, moy de 2,23 / 4, alors qu'elle est de **2,38 / 4** en service à compétence nationale. Il y a donc une différence importante selon la structure.)

Choix de comparaison: homme/femme

Résultats Question 3c) pour la population femme



Résultats Question 3c) pour la population homme

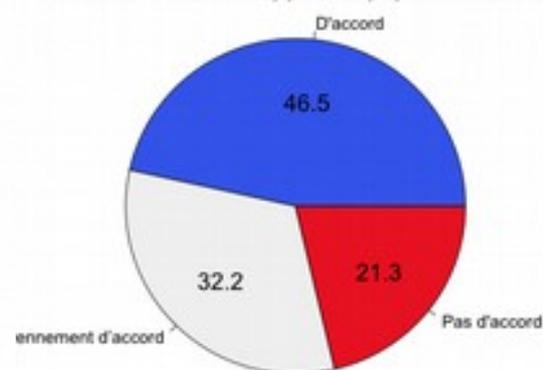
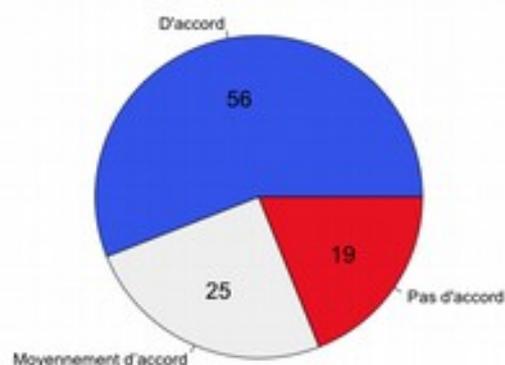
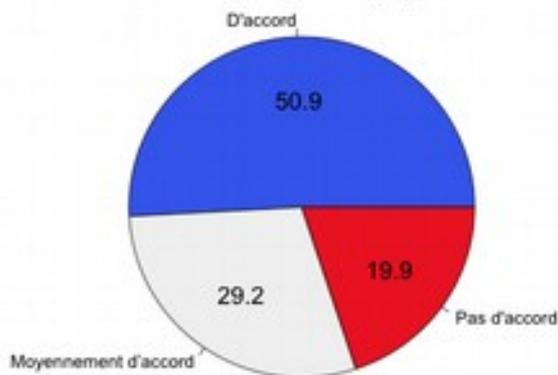


Analyse – Question 3C

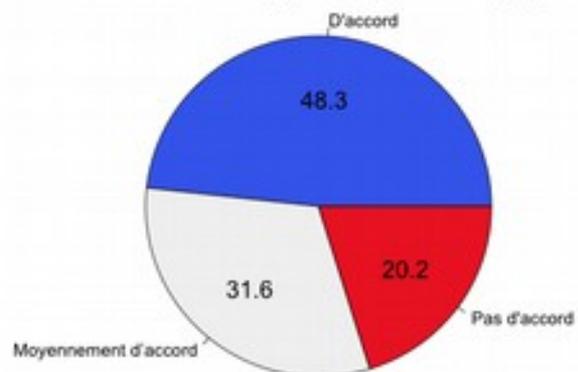
Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

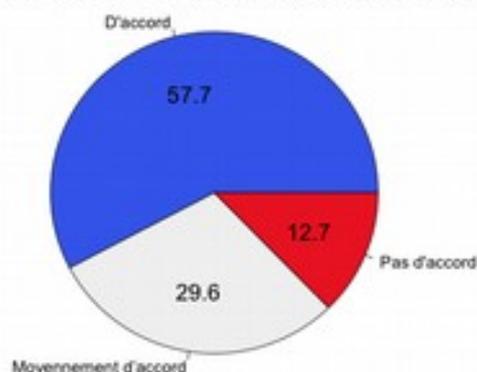
Résultats Question 3c) pour la population totale Résultats Question 3c) pour la population service.comp.natic Résultats Question 3c) pour la population DRAC



Résultats Question 3c) pour la population age.plus50



Résultats Question 3c) pour la population age.18.30

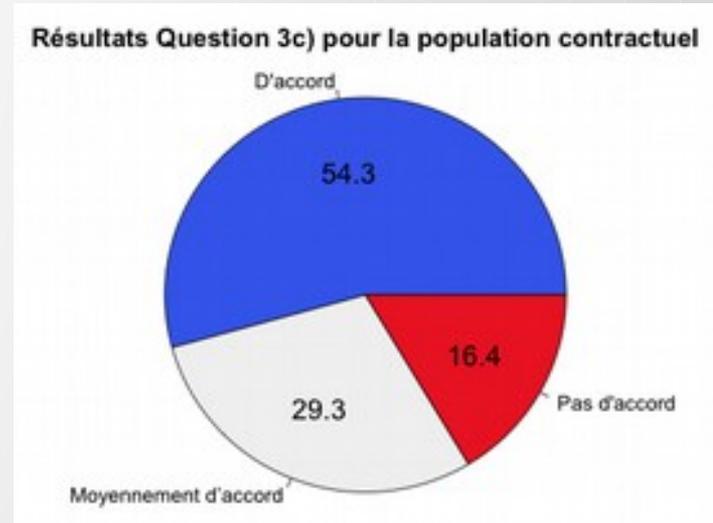
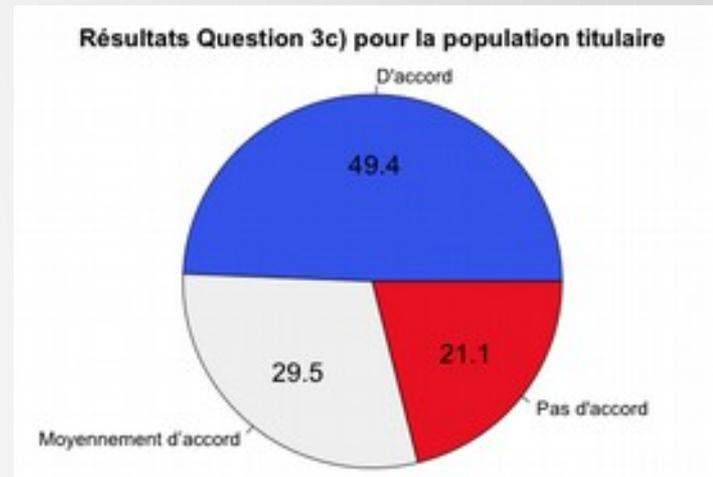
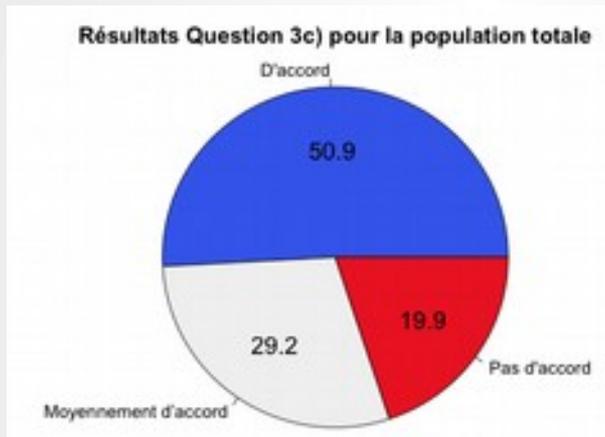


- De façon globale, les répondants s'accordent à dire que le ministère facilite la conciliation des temps personnel/professionnel.
- L'adhésion est d'autant plus forte que la population est jeune.

Analyse – Question 3C

Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :



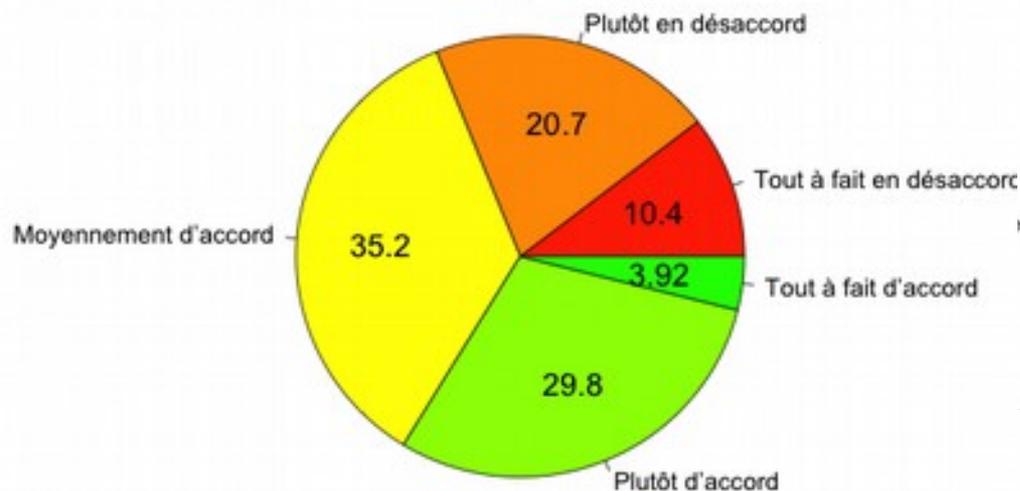
- Les agents contractuels s'accordent à dire que le ministère facilite la conciliation entre temps personnels et professionnels, plus que pour la moyenne des agents et les agents titulaires.

Analyse – Question 3D

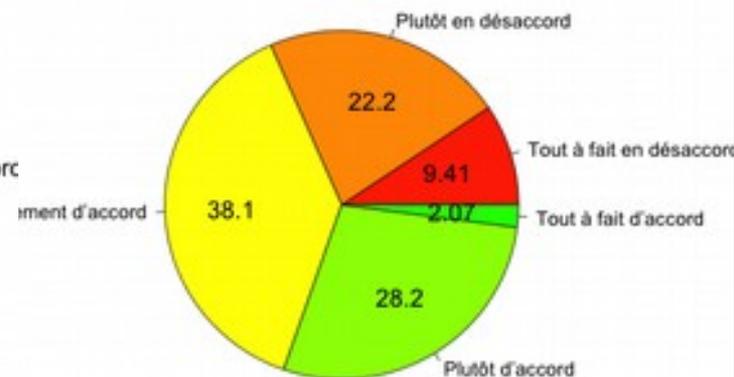
Le ministère de la Culture et de la Communication met en œuvre les moyens nécessaires pour éviter les discriminations dans le recrutement et la carrière de ses agents ?

Choix de comparaison: homme/femme

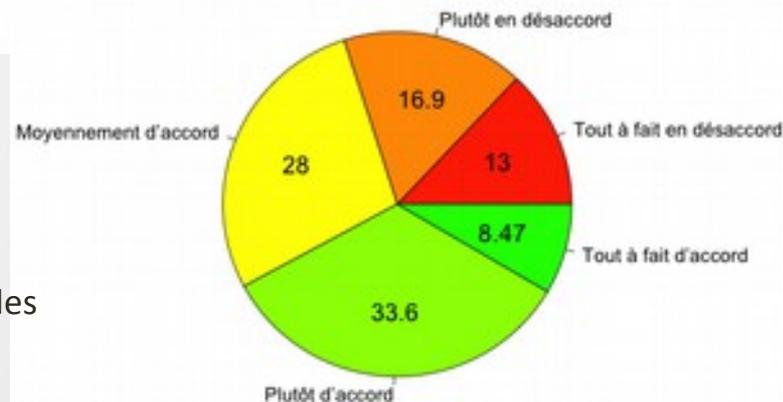
Résultats Question 3d) pour la population totale



Résultats Question 3d) pour la population femme



Résultats Question 3d) pour la population homme



Moyenne : 1,96 / 4

Moyenne femme : 1,91 / 4

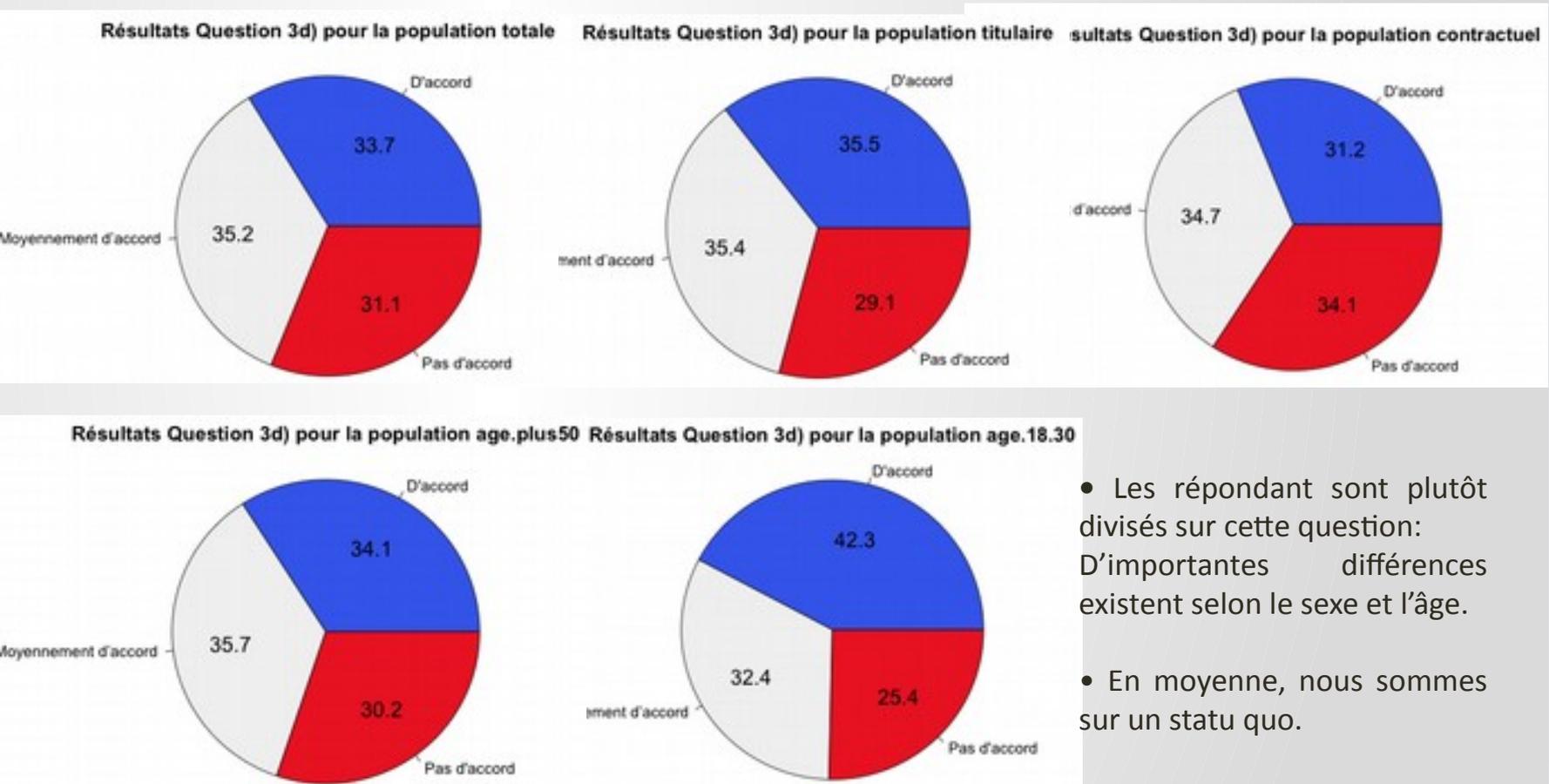
Moyenne homme : 2,07 / 4

Une fois encore on remarque nettement que les femmes se sentent plus discriminées.

Analyse – Question 3D

Le ministère de la Culture et de la Communication met en œuvre les moyens nécessaires pour éviter les discriminations dans le recrutement et la carrière de ses agents ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

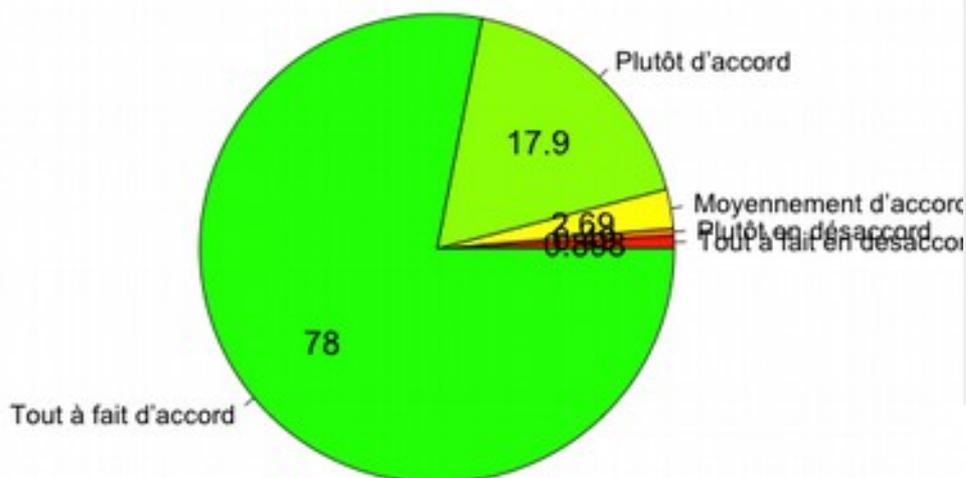


- Les répondant sont plutôt divisés sur cette question: D'importantes différences existent selon le sexe et l'âge.
- En moyenne, nous sommes sur un statu quo.

Analyse – Question 3E

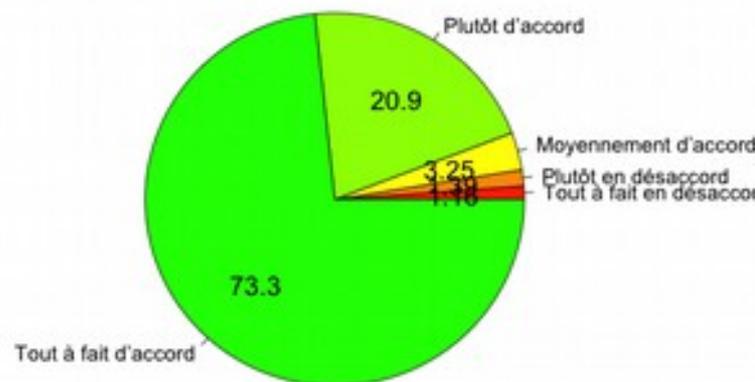
Le ministère de la Culture et de la Communication doit être exemplaire pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité ?

Résultats Question 3e) pour la population totale

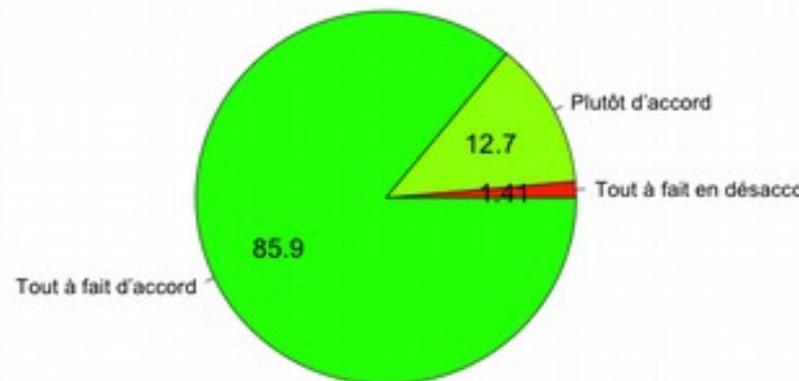


Choix de comparaison: âge

Résultats Question 3e) pour la population age.plus50



Résultats Question 3e) pour la population age.18.30



Moyenne : 3,71 / 4

Résultat sans appel: les répondants adhèrent avec l'exemplarité du ministère.

Moyenne +50 ans: 3,63 / 4

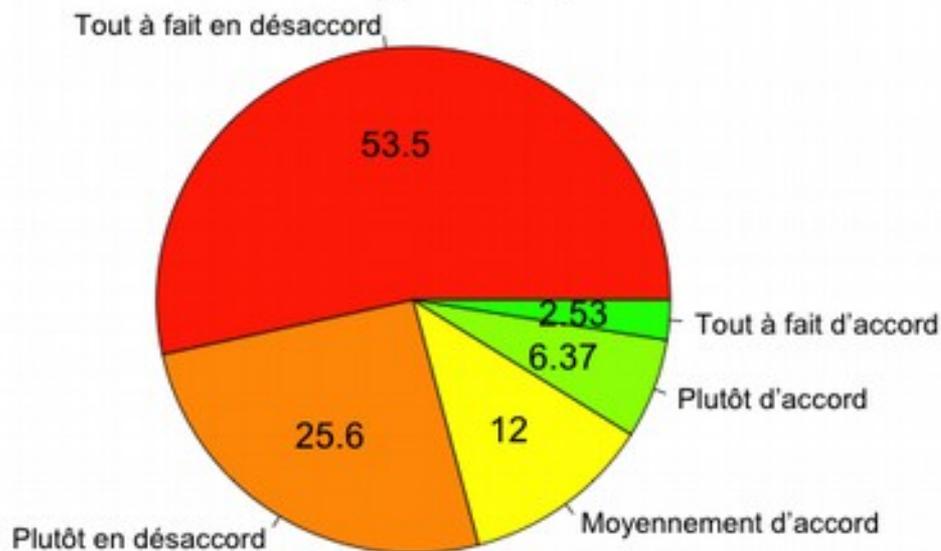
Moyenne 18-30 ans: 3,81 / 4

Les personnes entre 18 et 30 ans semblent se soucier plus de l'exemplarité du ministère en terme d'égalité professionnelle.

Analyse – Question 3F

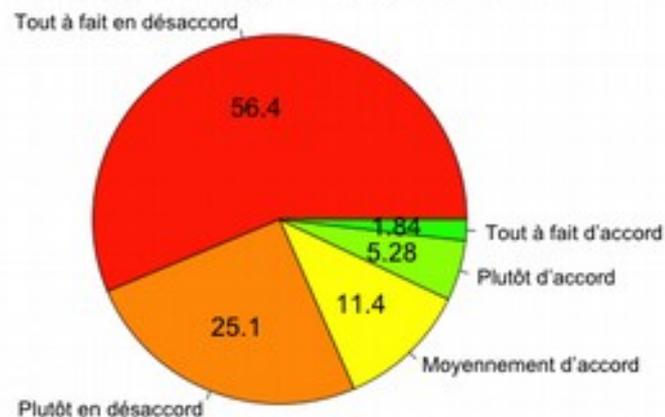
Globalement, les actions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations sont une perte de temps ?

Résultats Question 3f) pour la population totale



Choix de comparaison: homme/femme

Résultats Question 3f) pour la population femme



Résultats Question 3f) pour la population homme



Moyenne : 0,78 / 4. **Résultat sans appel: les répondants pensent que les actions de lutte contre les discriminations ne sont pas une perte de temps.**

Moyenne femme : 0,71 / 4

Moyenne homme : 0,98 / 4

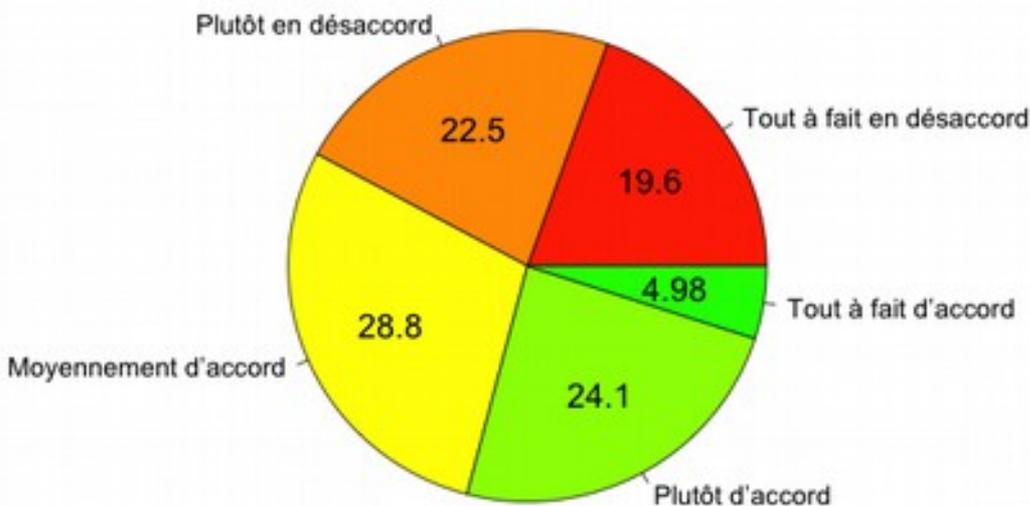
Les femmes semblent plus convaincues de l'intérêt des actions de lutte contre la discrimination.

Analyse – Question 3G

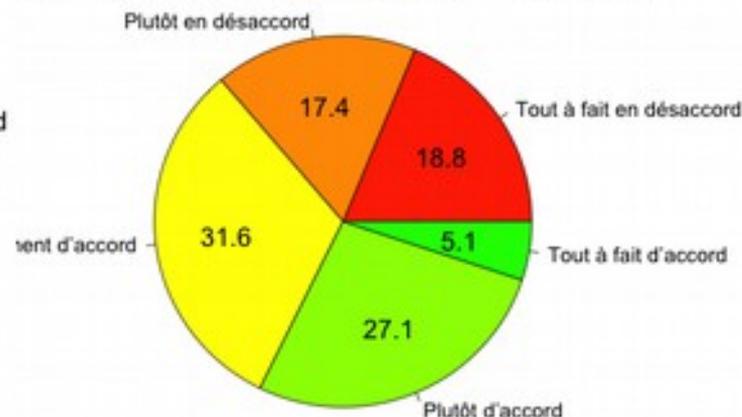
D'une manière générale, la Fonction publique est moins concernée par les discriminations que le secteur de l'entreprise privée ?

Choix de comparaison: âge

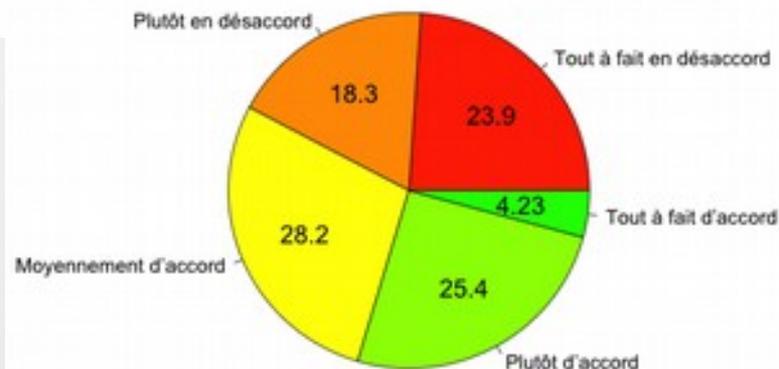
Résultats Question 3g) pour la population totale



Résultats Question 3g) pour la population age.plus50



Résultats Question 3g) pour la population age.18.30



Moyenne : 1,72 / 4

Moyenne +50 ans: 1,82 / 4

Moyenne 18-30 ans : 1,67 / 4

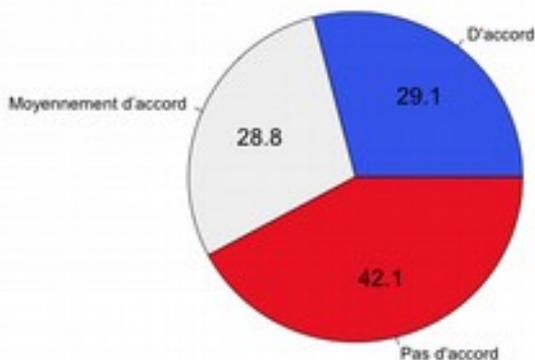
En moyenne, la fonction publique ne semble pas plus échapper aux discriminations que dans le secteur privé. Les personnes de plus de 50 ans sont cependant les moins catégoriques.

Analyse – Question 3G

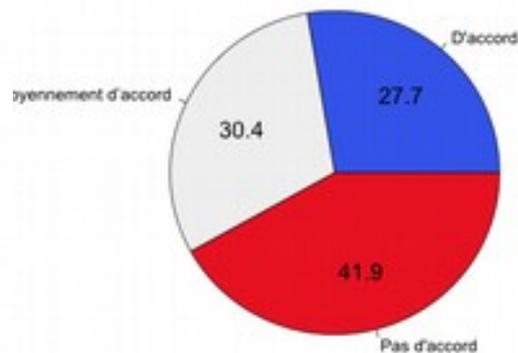
D'une manière générale, la Fonction publique est moins concernée par les discriminations que le secteur de l'entreprise privée ?

Résultats avec 3 degrés de réponses :

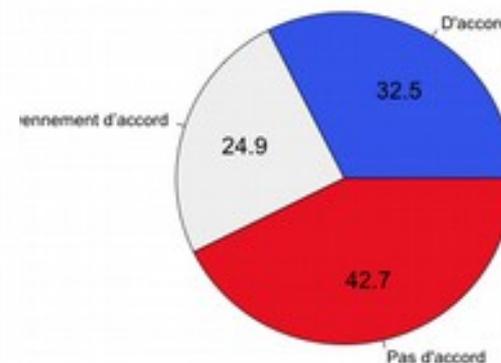
Résultats Question 3g) pour la population totale



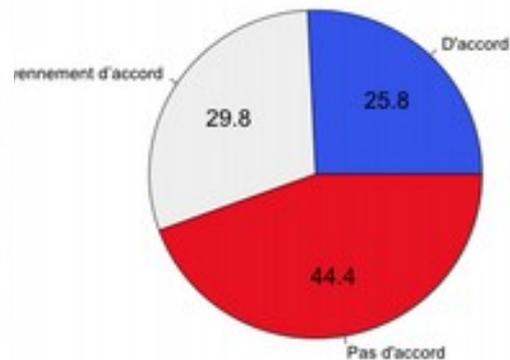
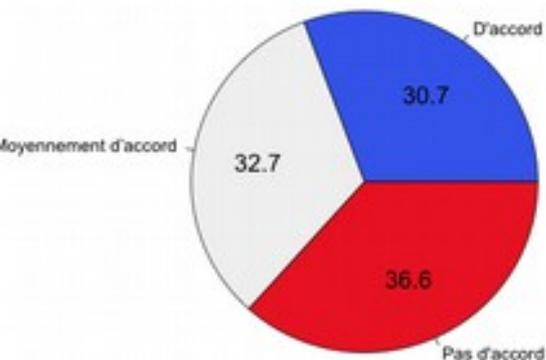
Résultats Question 3g) pour la population femme



Résultats Question 3g) pour la population homme



Résultats Question 3g) pour la population DRAC Résultats Question 3g) pour la population admin.centrale



- De façon globale, les répondants s'accordent à dire que la fonction publique est tout aussi concernée que le secteur privé par les discriminations.
- On remarque cependant des différences marquées selon les services des répondants.

Analyse – Question 4

Selon vous, pour quelles raisons le ministère de la Culture et de la Communication doit s'engager en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ?

Il s'agit d'une question où l'agent est invité à classer dans un ordre décroissant les 5 critères listés ci-dessous :

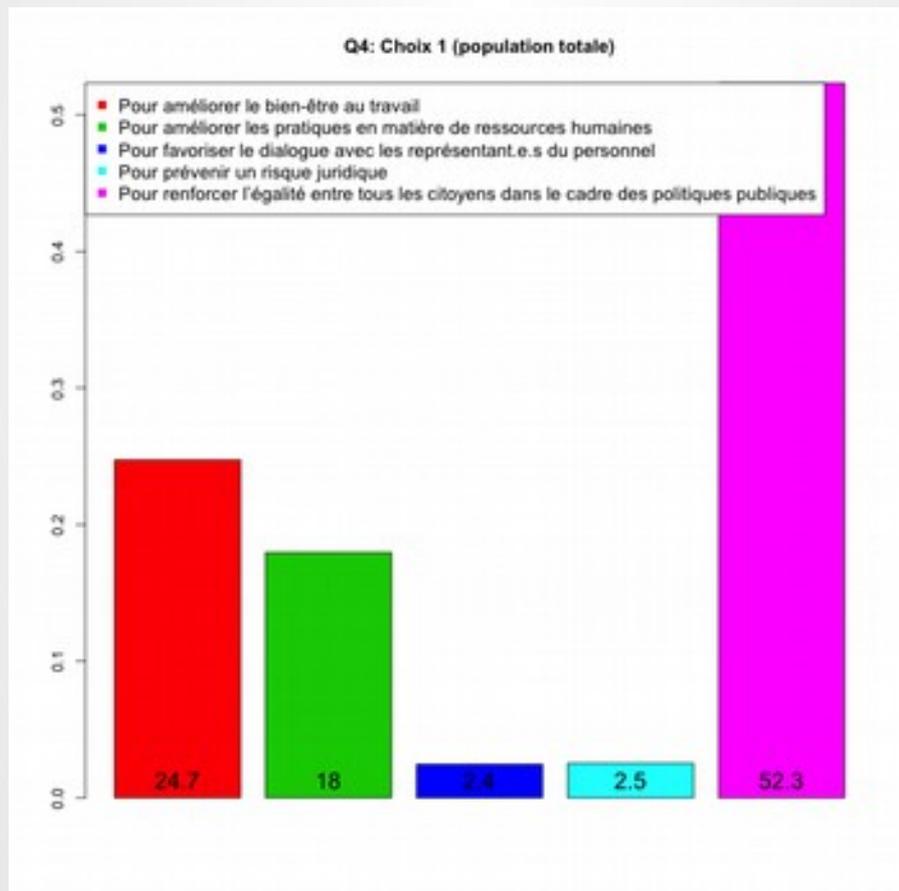
- Améliorer les pratiques en matière de ressources humaines
- Prévenir un risque juridique
- Améliorer le bien-être au travail
- Renforcer l'égalité entre tous les citoyens dans le cadre des politiques publiques
- Favoriser le dialogue avec les représentant.e.s du personnel

Sur les graphiques qui suivent, on a représenté les critères qui ont été en position n°1, puis en position n°2, etc... en différenciant selon les différentes catégories de population

Analyse – Question 4

Selon vous, pour quelles raisons le ministère de la Culture et de la Communication doit s'engager en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ?

Critères placés en Position n°1



- On retrouve **dans toutes les catégories de population** le même choix pour ce que devrait être le premier engagement du ministère :

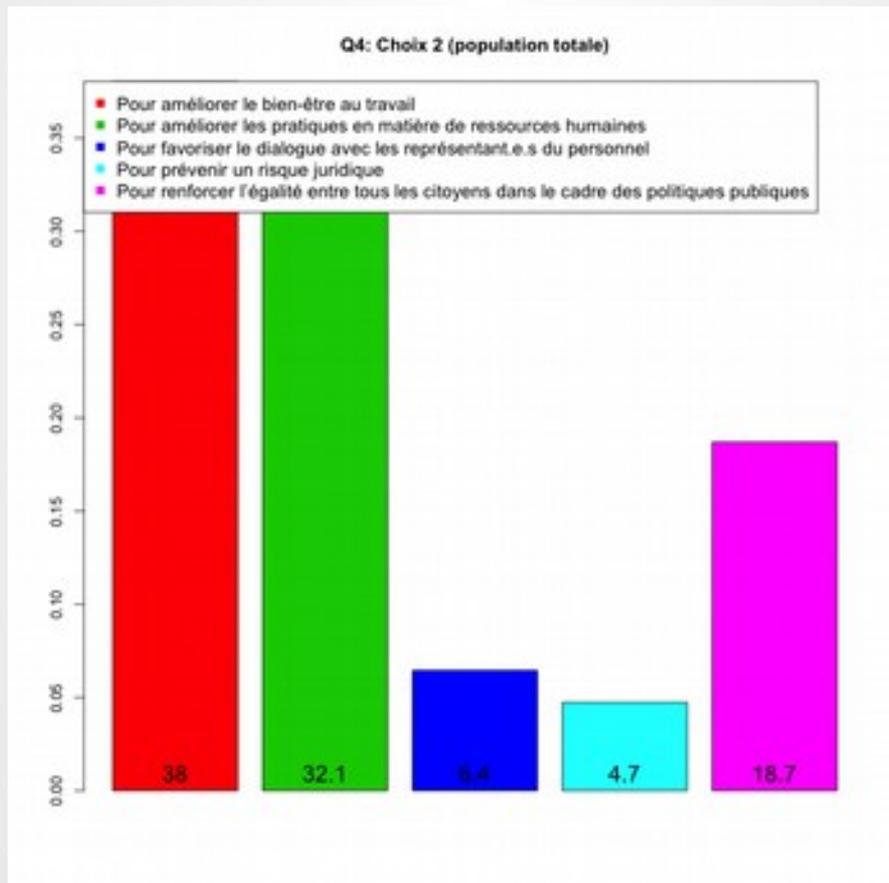
« Renforcer l'égalité ente tous les citoyens dans le cadre des politiques publiques »

(Aux alentours de 52%)

Analyse – Question 4

Selon vous, pour quelles raisons le ministère de la Culture et de la Communication doit s'engager en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ?

Critères placés en Position n°2



- Pour le deuxième engagement du ministère, les avis sont plus partagés : deux choix sont au coude à coude.

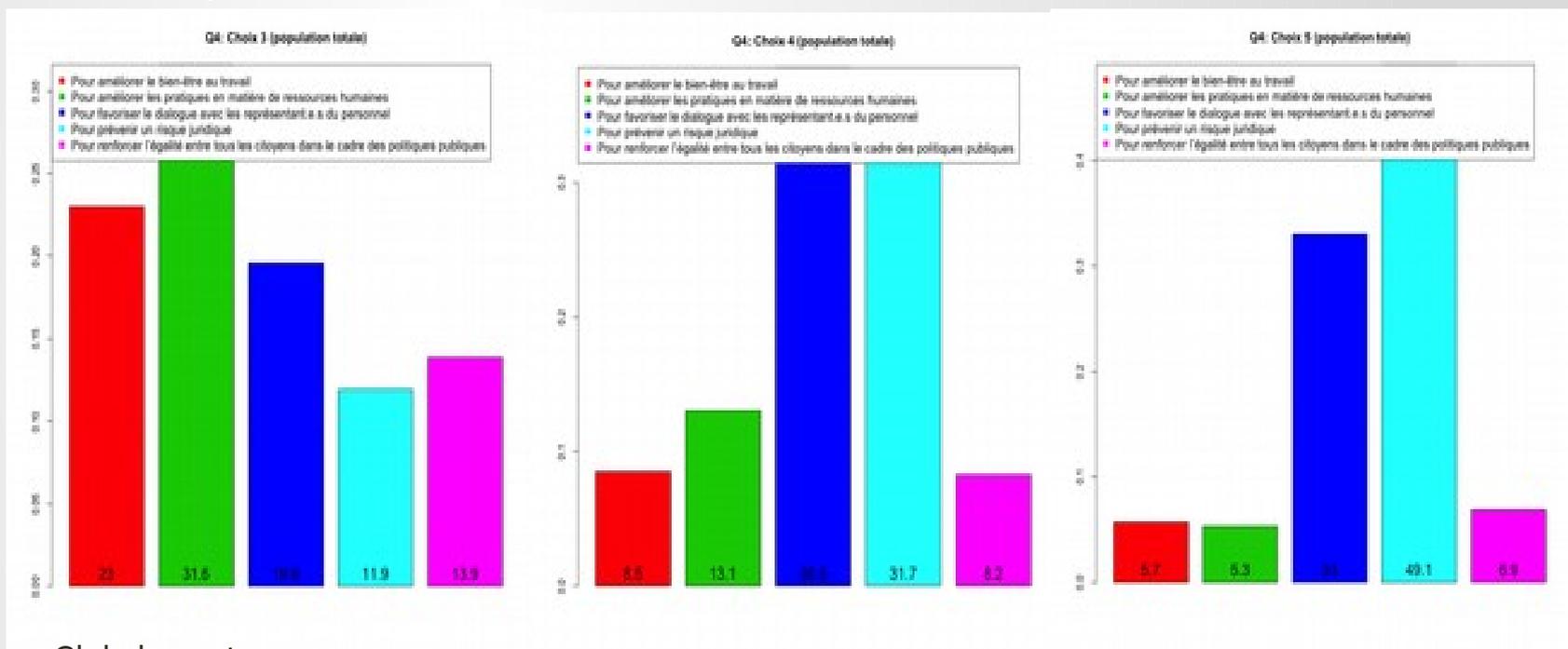
Il s'agit « d'améliorer le bien être au travail » et « d'améliorer les pratiques en ressources humaines ».

Globalement (à part pour quelques populations), le bien-être au travail l'emporte.

Analyse – Question 4

Selon vous, pour quelles raisons le ministère de la Culture et de la Communication doit s'engager en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ?

Critères placés en Position n°3, 4 et 5



Globalement :

- En 3^{ème} position : « améliorer les pratiques en matière de ressources humaines »
- En 4^{ème} position : « Favoriser le dialogue avec les représentants du personnel »
- En 5^{ème} position : « Prévenir un risque juridique »

Analyse – Question 5

Le principe de non-discrimination et l'égalité professionnelle reposent sur un cadre juridique important. Estimez-vous connaître ce cadre juridique ?

Il s'agit d'une question à 4 propositions (choix uniques), pour évaluer la connaissance du cadre juridique concernant l'égalité/la discrimination

Pour faciliter l'analyse des données, nous avons parfois utilisé l'échelle numérique suivante:

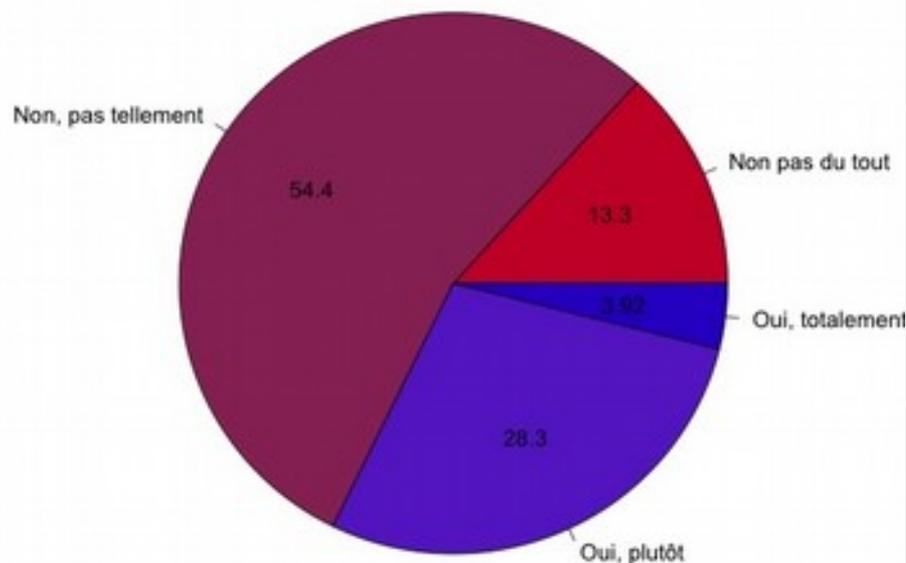
- Oui, totalement : 3
- Oui, plutôt : 2
- Non, pas tellement : 1
- Non pas du tout : 0

À nouveau nous ventilons les résultats selon les différentes catégories de population.

Analyse – Question 5

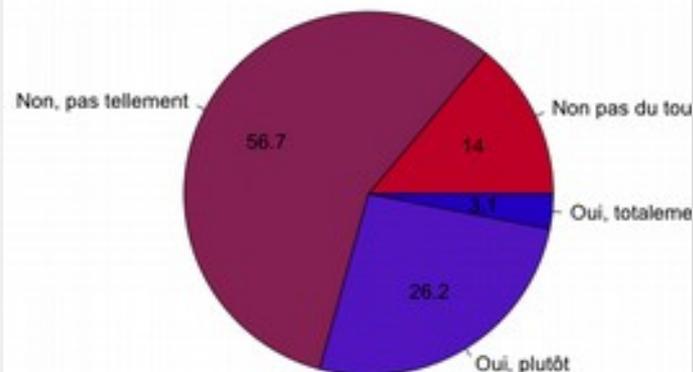
Le principe de non-discrimination et l'égalité professionnelle reposent sur un cadre juridique important. Estimez-vous connaître ce cadre juridique ?

Résultats Question 5 pour la population totale

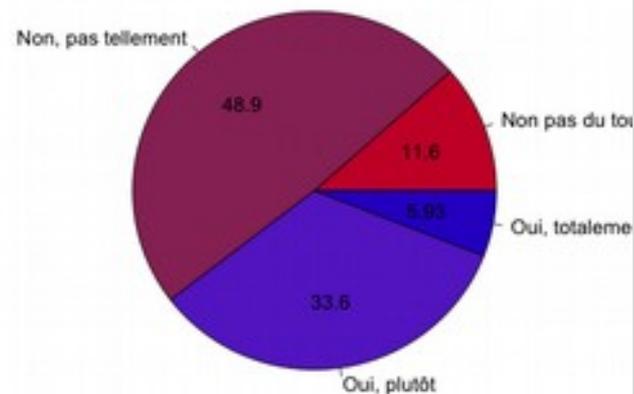


Choix de comparaison: homme/femme

Résultats Question 5 pour la population femme



Résultats Question 5 pour la population homme

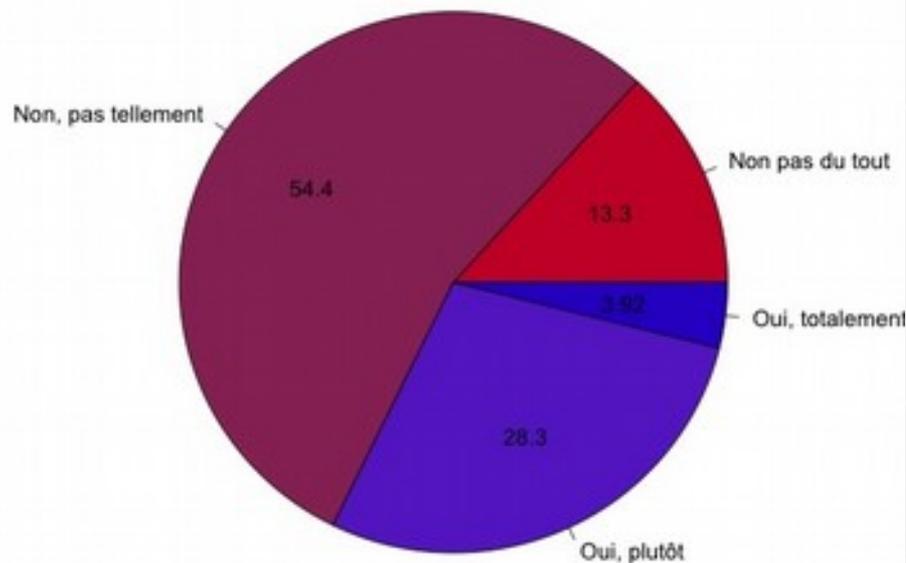


Globalement, les personnes ayant répondu à l'enquête ne connaissent pas bien ou pas du tout le cadre juridique (67,7%).

Analyse – Question 5

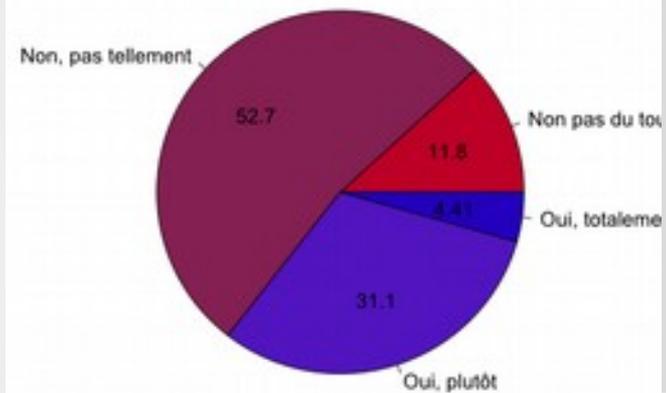
Le principe de non-discrimination et l'égalité professionnelle reposent sur un cadre juridique important. Estimez-vous connaître ce cadre juridique ?

Résultats Question 5 pour la population totale

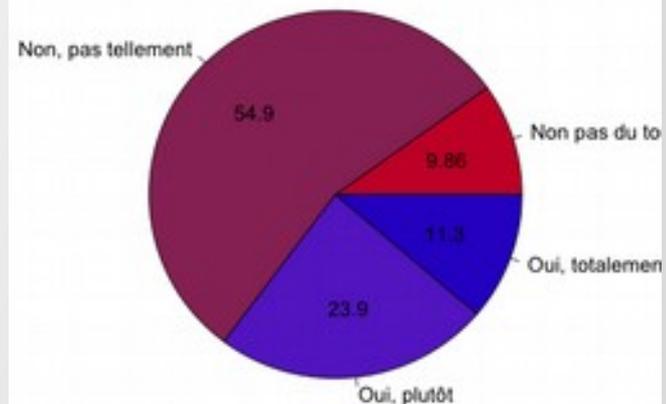


Choix de comparaison: âge

Résultats Question 5 pour la population age.plus50



Résultats Question 5 pour la population age.18.30



Analyse – Question 6

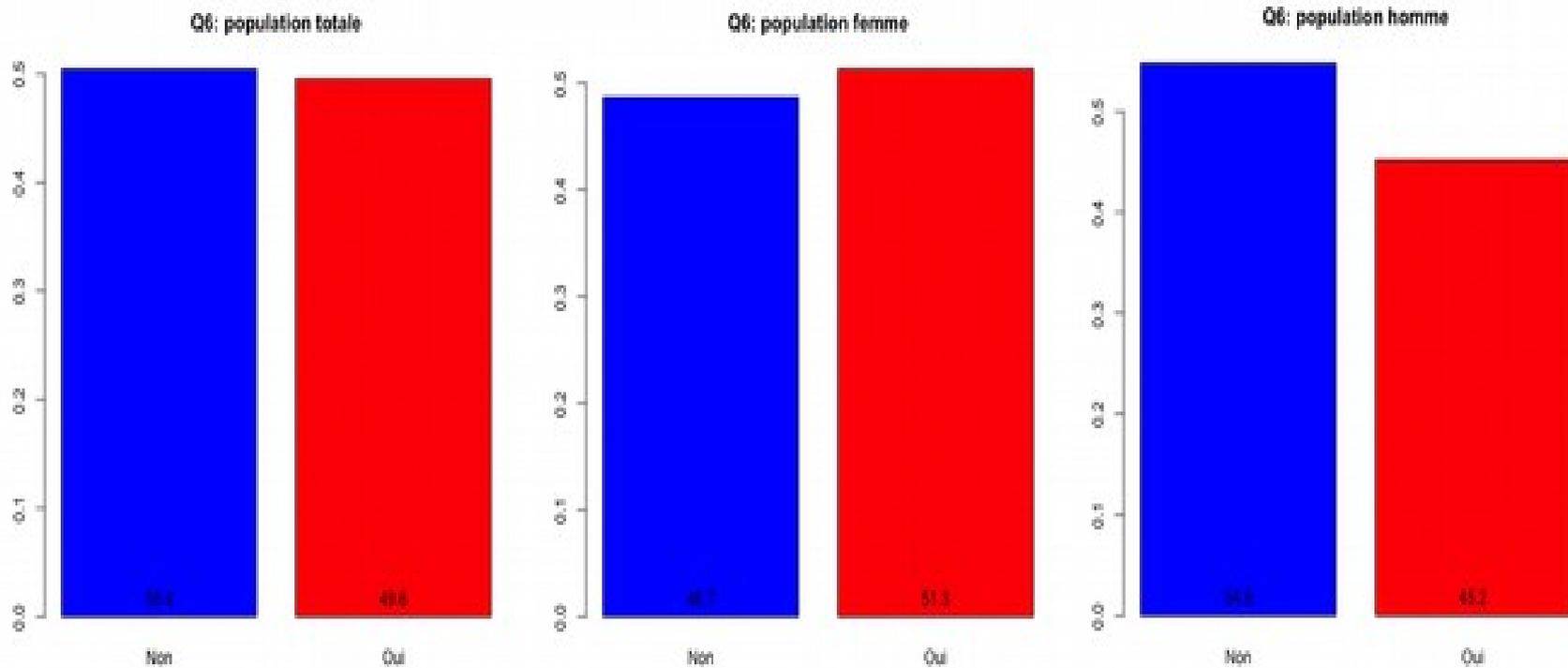
Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Cette question se décompose en plusieurs sous-questions. La première question (à réponse « oui »/« non ») appelle le sondé à poursuivre sur les autres questions, pour développer les points suivants: dans quelle situation ? Pour quelle(s) raison(s) ?

À nouveau nous ventilons les résultats selon les différentes catégories de population.

Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

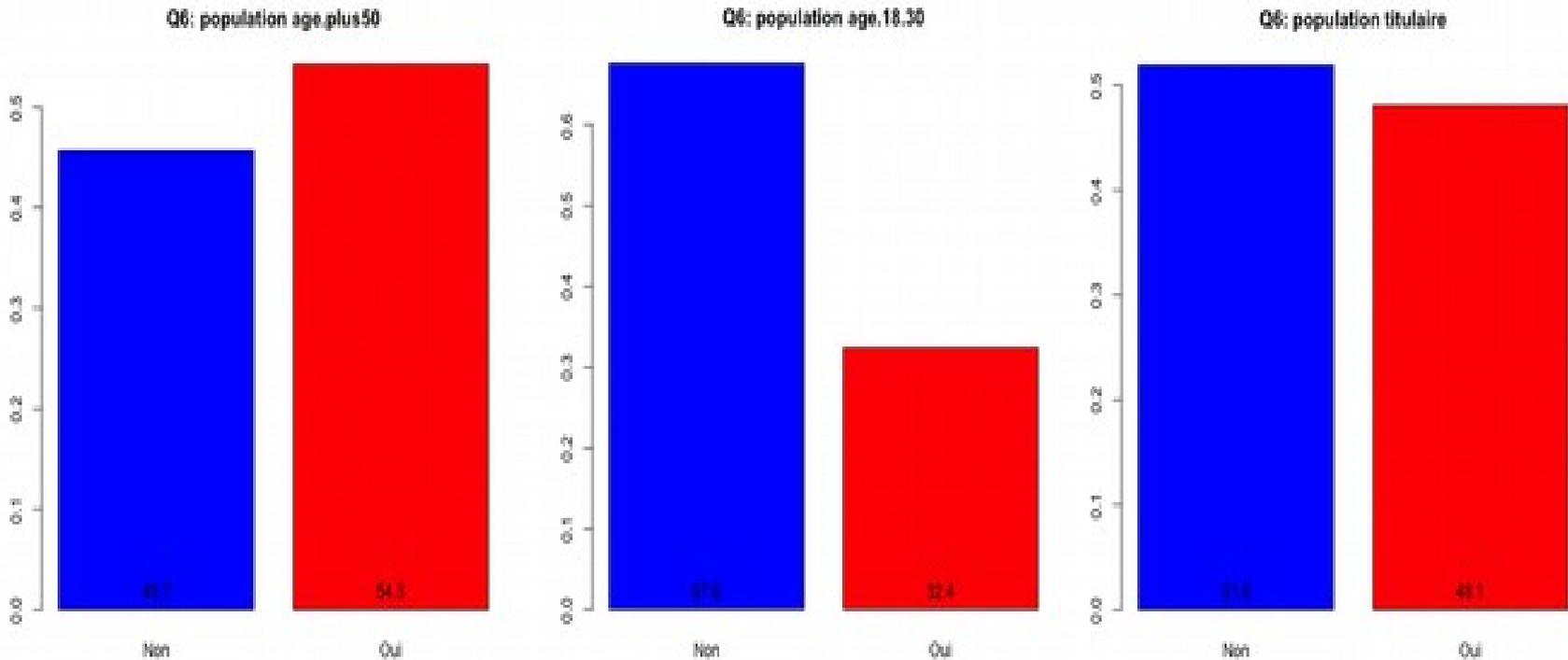


- **49,6%** des personnes ayant répondu estiment avoir subi une discrimination. Cela ne signifie pas qu'il y a la même proportion dans toute la population du ministère: les personnes discriminées ont certainement été plus motivées à répondre à l'enquête → **biais**.

- On note un plus fort taux de discrimination envers ou chez les femmes.

Analyse – Question 6

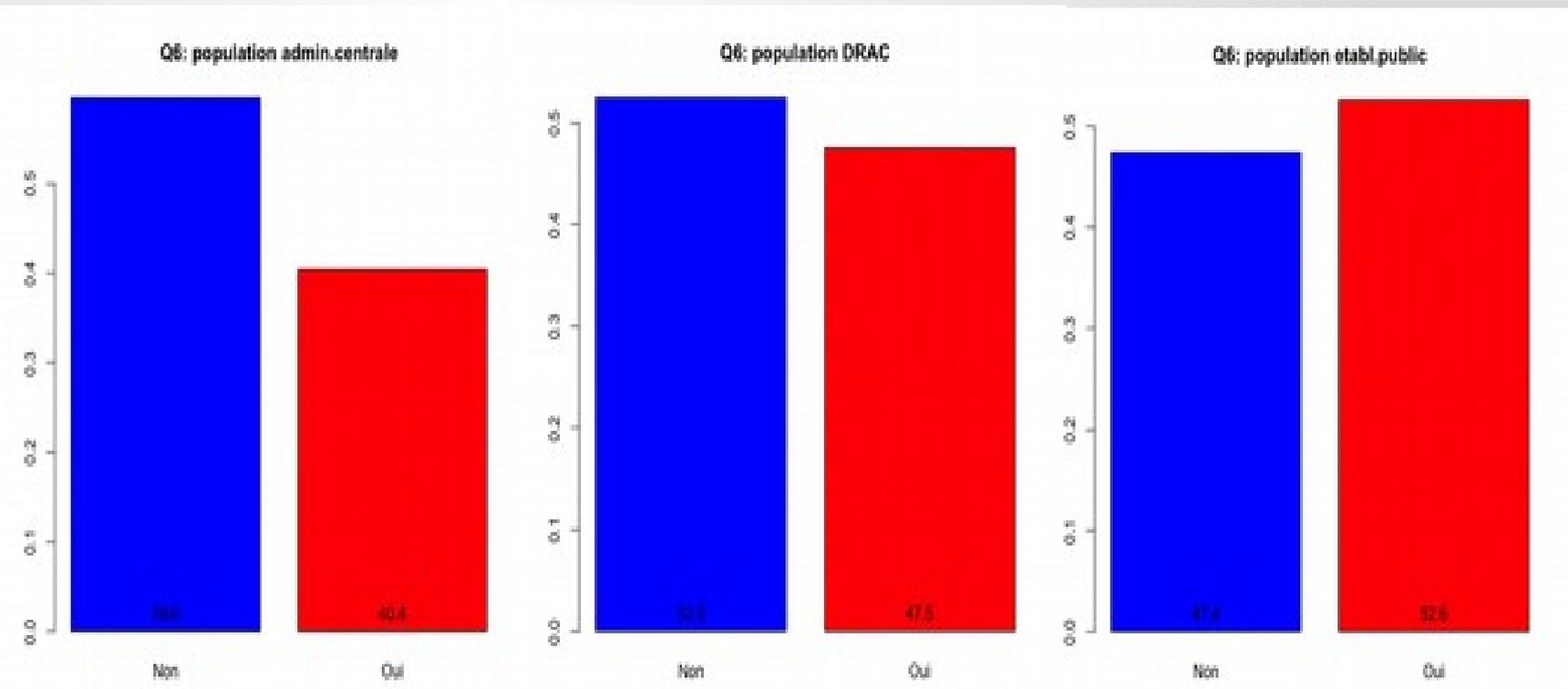
Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- Les personnes âgées (50 ans et +) semblent se sentir beaucoup plus discriminées que la population 18-30 ans. Il faudra analyser les critères des discriminations dans les slides suivantes pour déterminer si l'âge en est bien la cause.

Analyse – Question 6

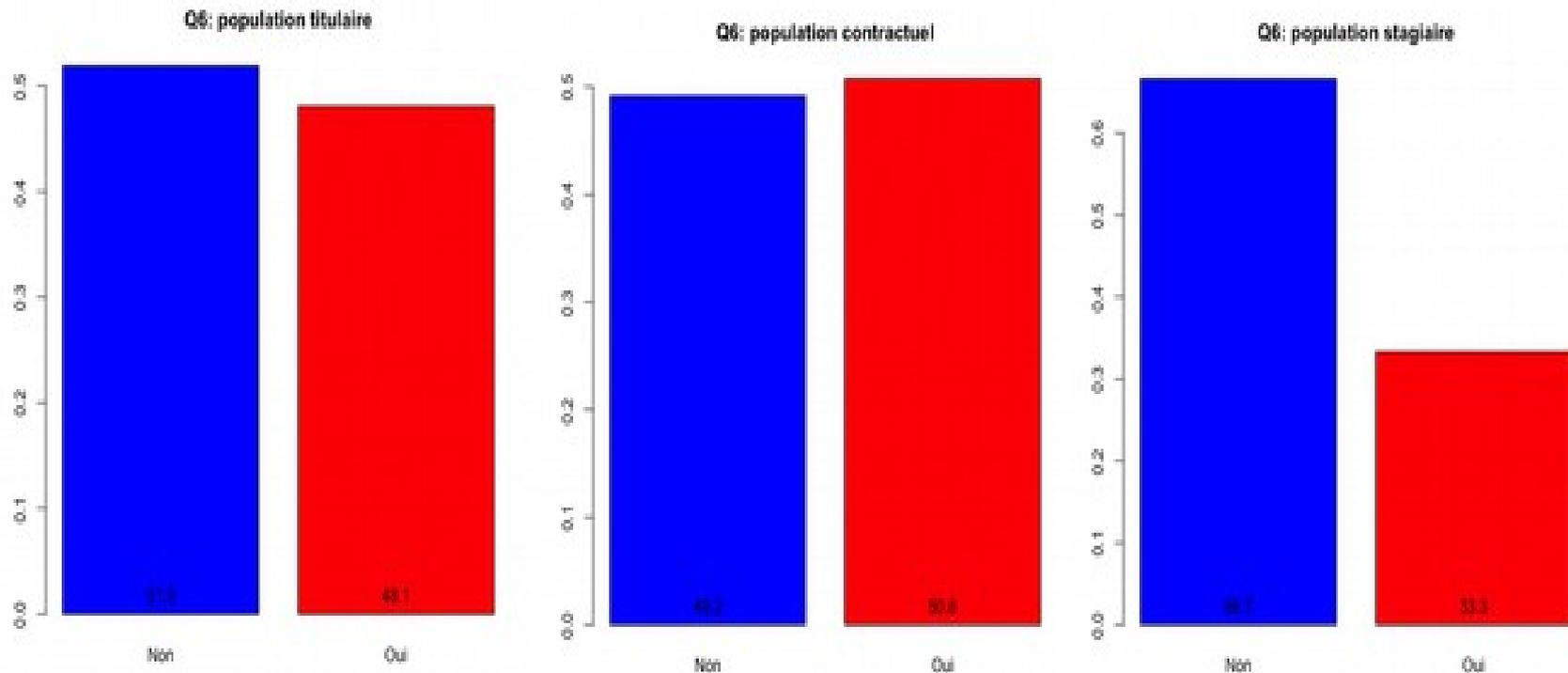
Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- On note moins de discriminations en Administration Centrale qu'en DRAC ou qu'en établissement public.

Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

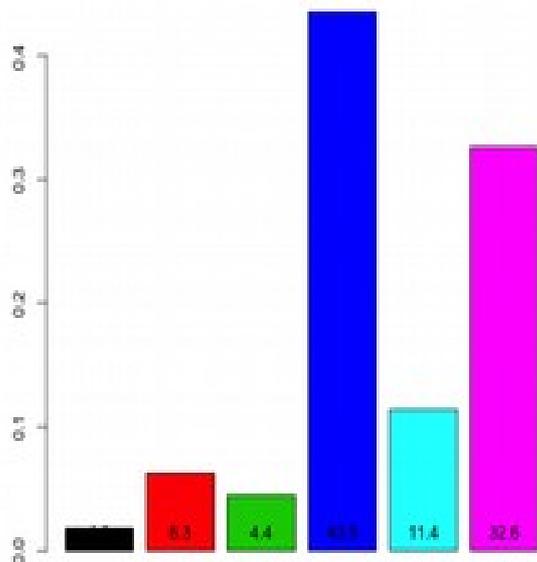


- On note moins de discriminations chez les titulaires que chez les agents contractuels.

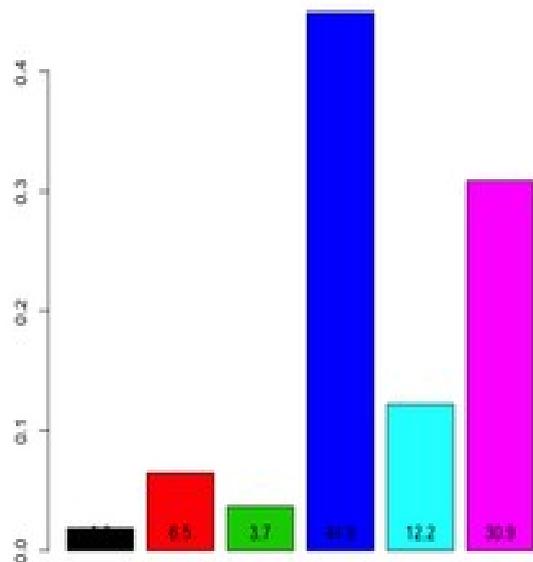
Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

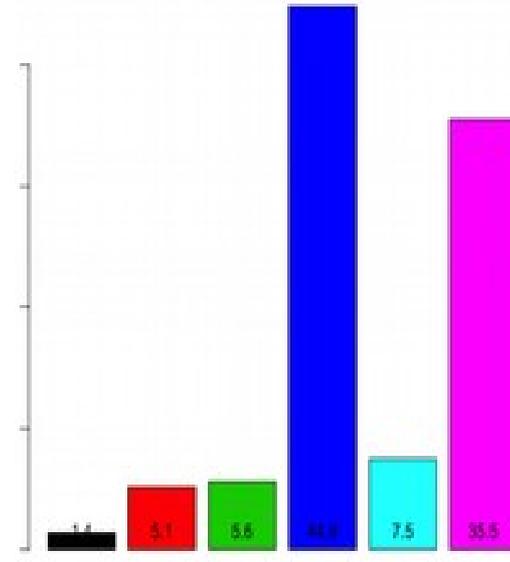
Q6: Situations des discriminations (population totale)



Q6: Situations des discriminations (population femme)



Q6: Situations des discriminations (population +50ans)



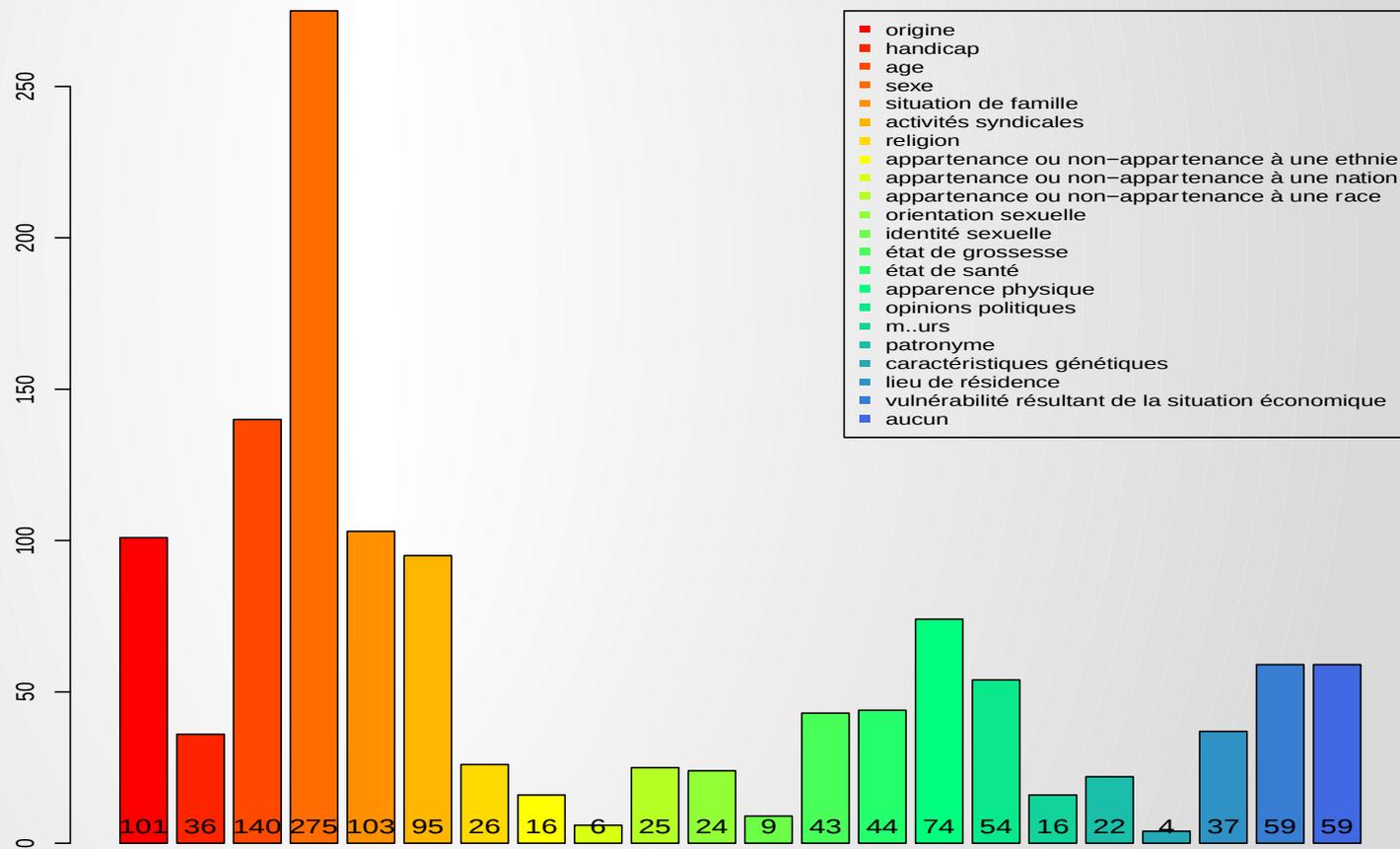
- Au cours de l'intégration
- Au moment du recrutement
- Autre situation
- Dans l'évolution de carrière
- Dans la rémunération
- Dans les relations de travail au quotidien

Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des critères de la discrimination (population totale):

Résultats Q2 population totale

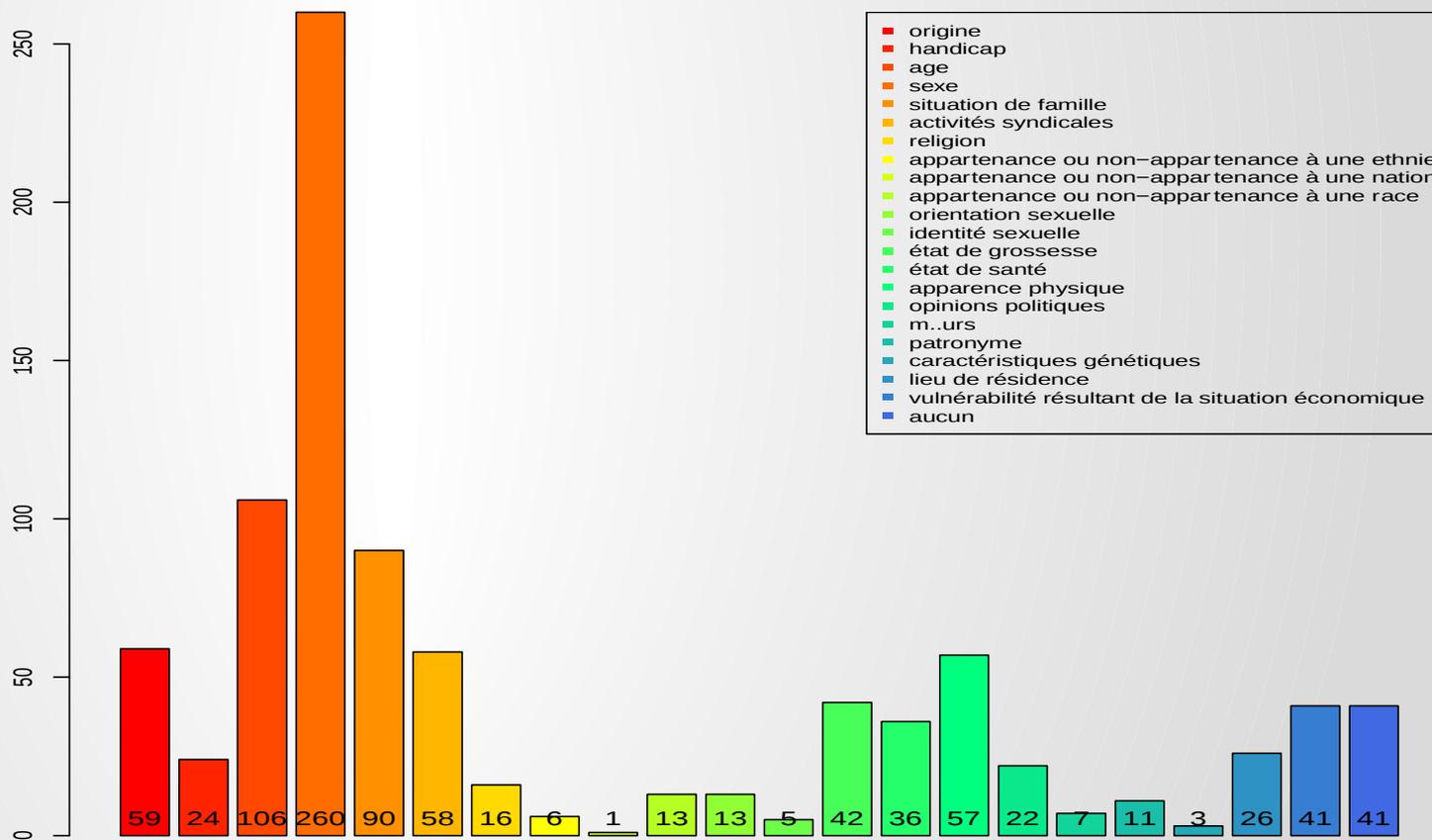


Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des critères de la discrimination (population femme):

Critères Q6: population femme

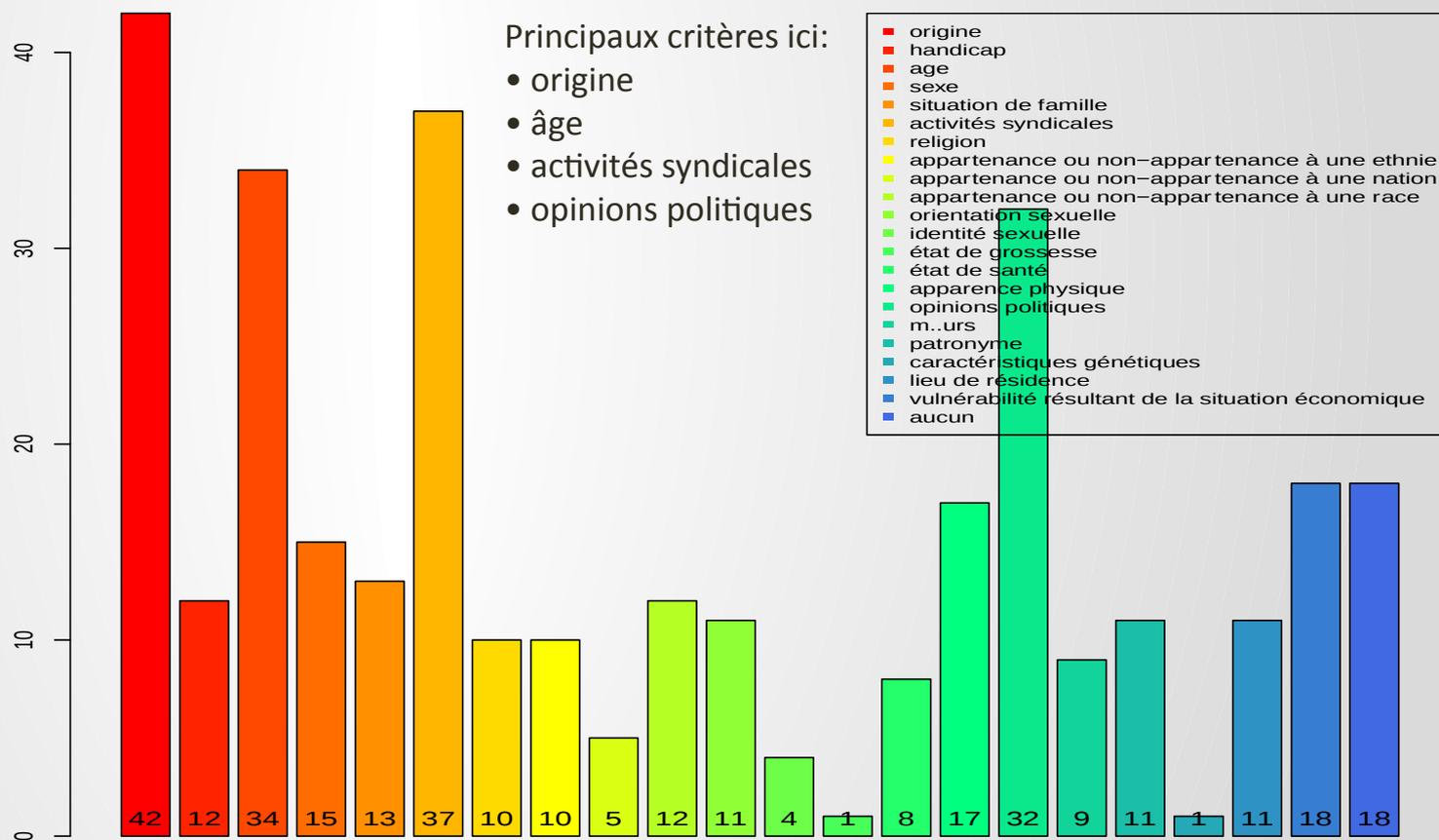


Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des critères de la discrimination (population homme):

Critères Q6: population homme

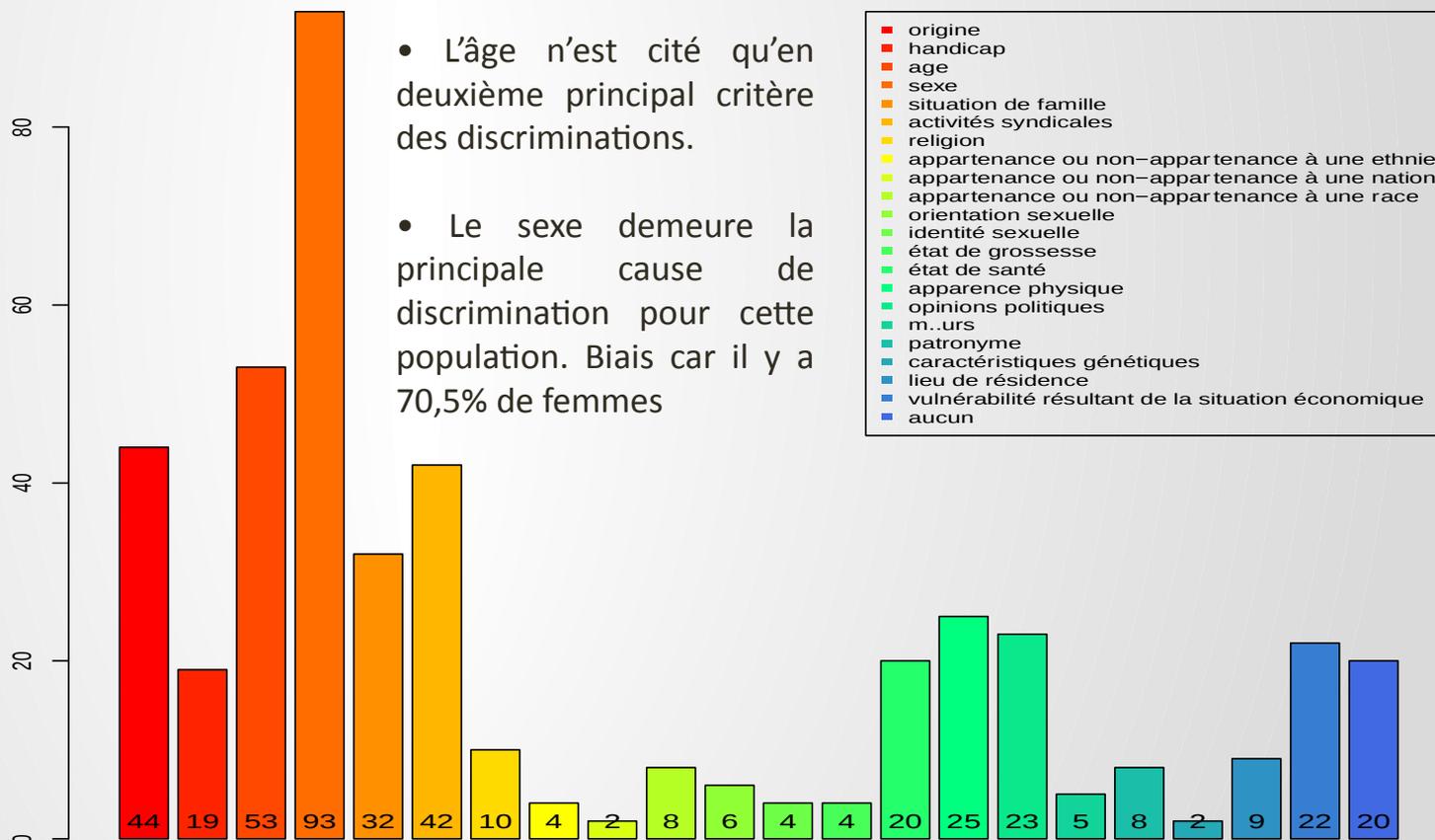


Analyse – Question 6

Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des critères de la discrimination (population de plus de 50 ans):

Critères Q6: population age.plus50



- L'âge n'est cité qu'en deuxième principal critère des discriminations.

- Le sexe demeure la principale cause de discrimination pour cette population. Biais car il y a 70,5% de femmes

- origine
- handicap
- age
- sexe
- situation de famille
- activités syndicales
- religion
- appartenance ou non-appartenance à une ethnie
- appartenance ou non-appartenance à une nation
- appartenance ou non-appartenance à une race
- orientation sexuelle
- identité sexuelle
- état de grossesse
- état de santé
- apparence physique
- opinions politiques
- m...urs
- patronyme
- caractéristiques génétiques
- lieu de résidence
- vulnérabilité résultant de la situation économique
- aucun

Analyse – Question 7

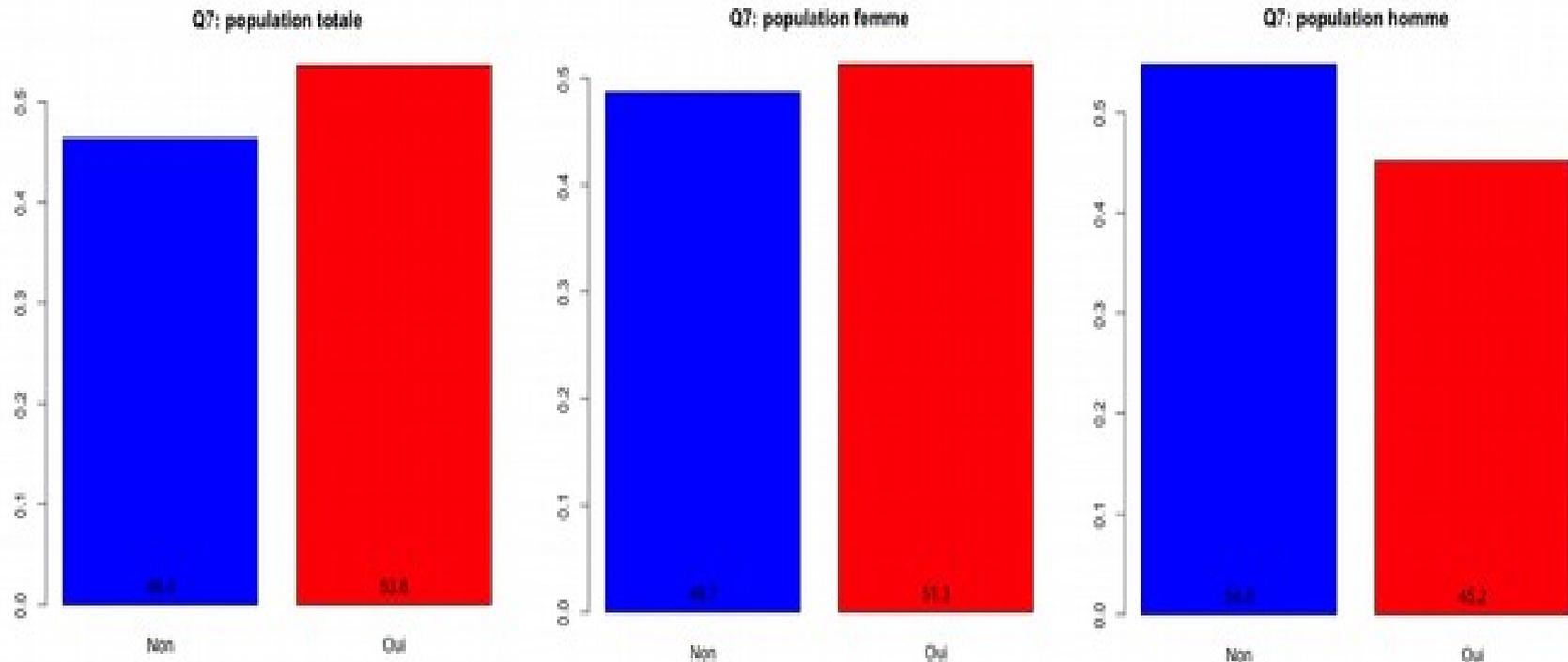
Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Cette question se décompose en plusieurs sous-questions. La première question (à réponse « oui »/« non ») appelle le sondé à poursuivre sur les autres questions, pour développer les points suivants: dans quelle situation ? Pour quelle(s) raison(s) ?

À nouveau nous ventilons les résultats selon les différentes catégories de population.

Analyse – Question 7

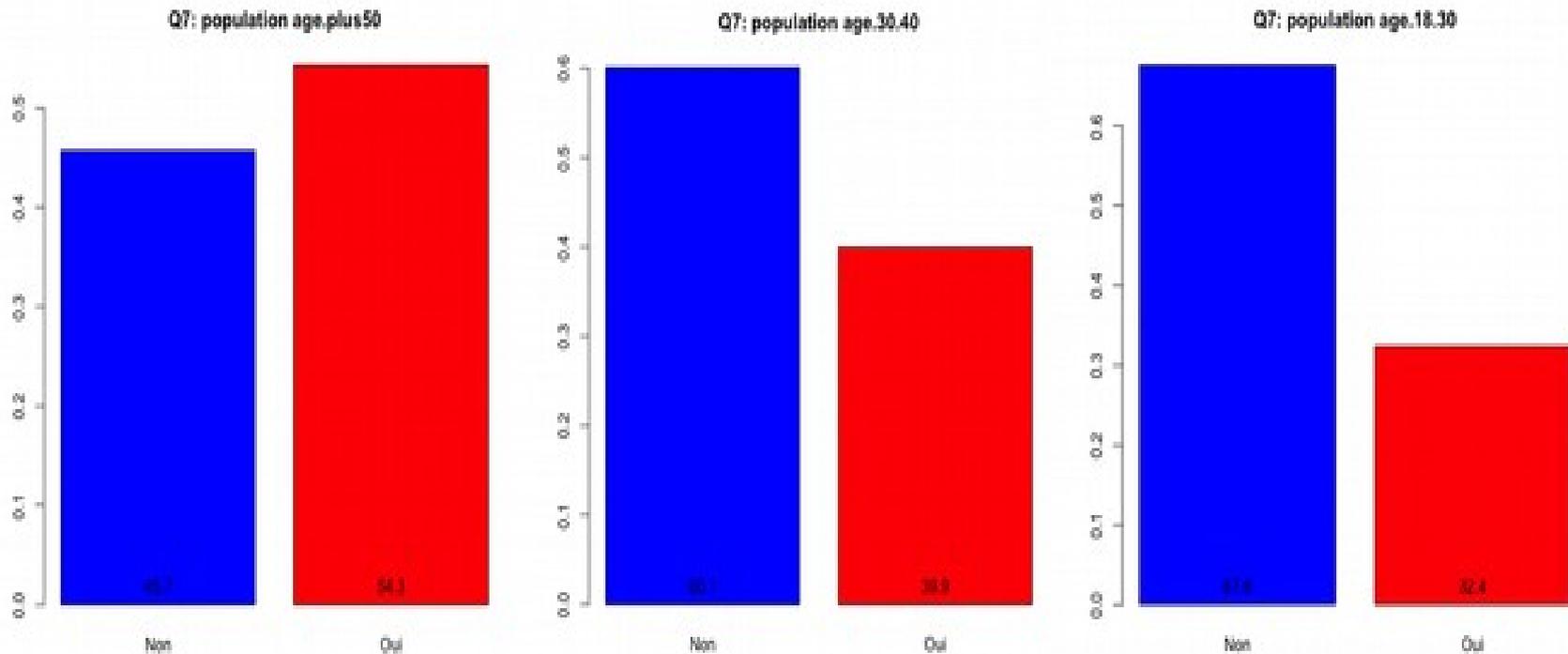
Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- On obtient un résultat encore plus élevé que pour la question précédente, avec **52,6%** des répondants disant avoir été témoin de discriminations. Attention toujours au **biais**.
- On note que les femmes ont été plus souvent témoin de discriminations que les hommes.

Analyse – Question 7

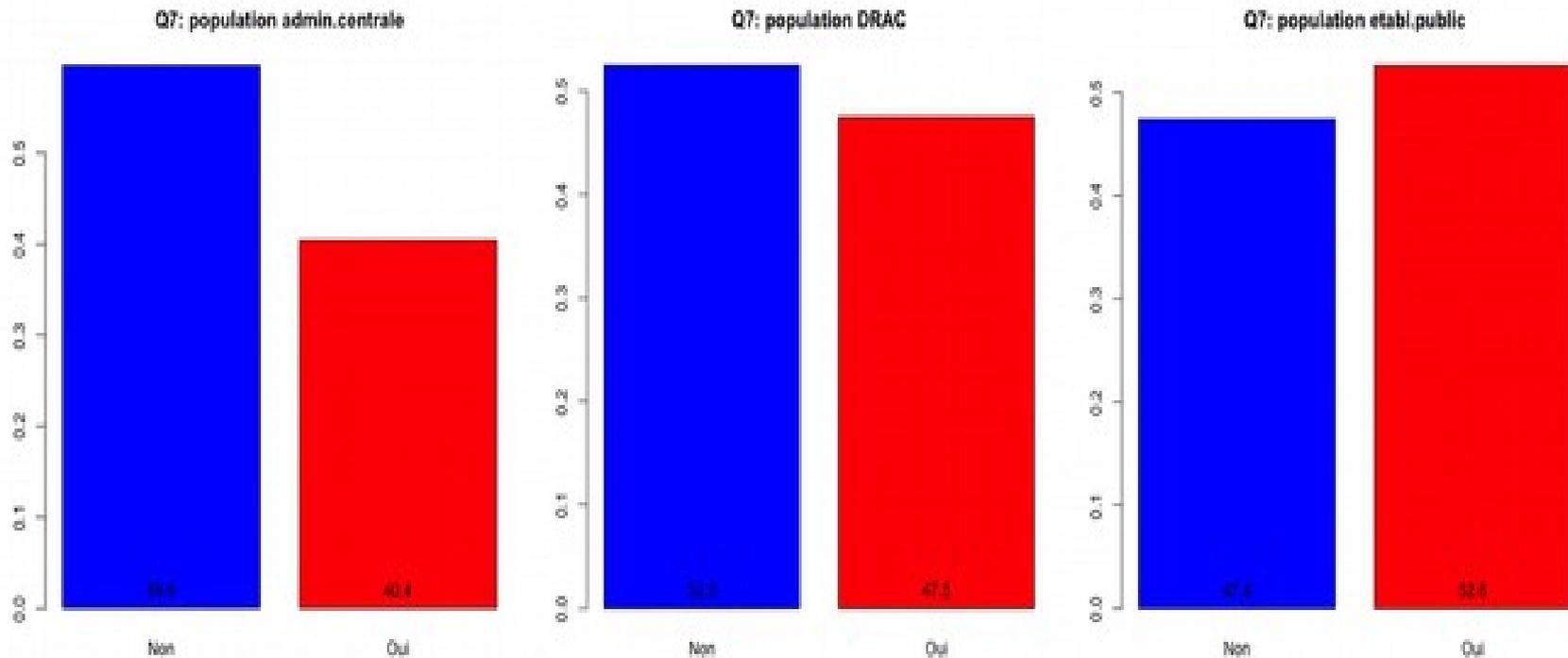
Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- Les personnes de plus de 50 ans sont plus témoins de discrimination que les autres catégories de population par âge.
- Plus la population est jeune, plus le taux de discrimination en tant que « spectateur » diminue.

Analyse – Question 7

Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

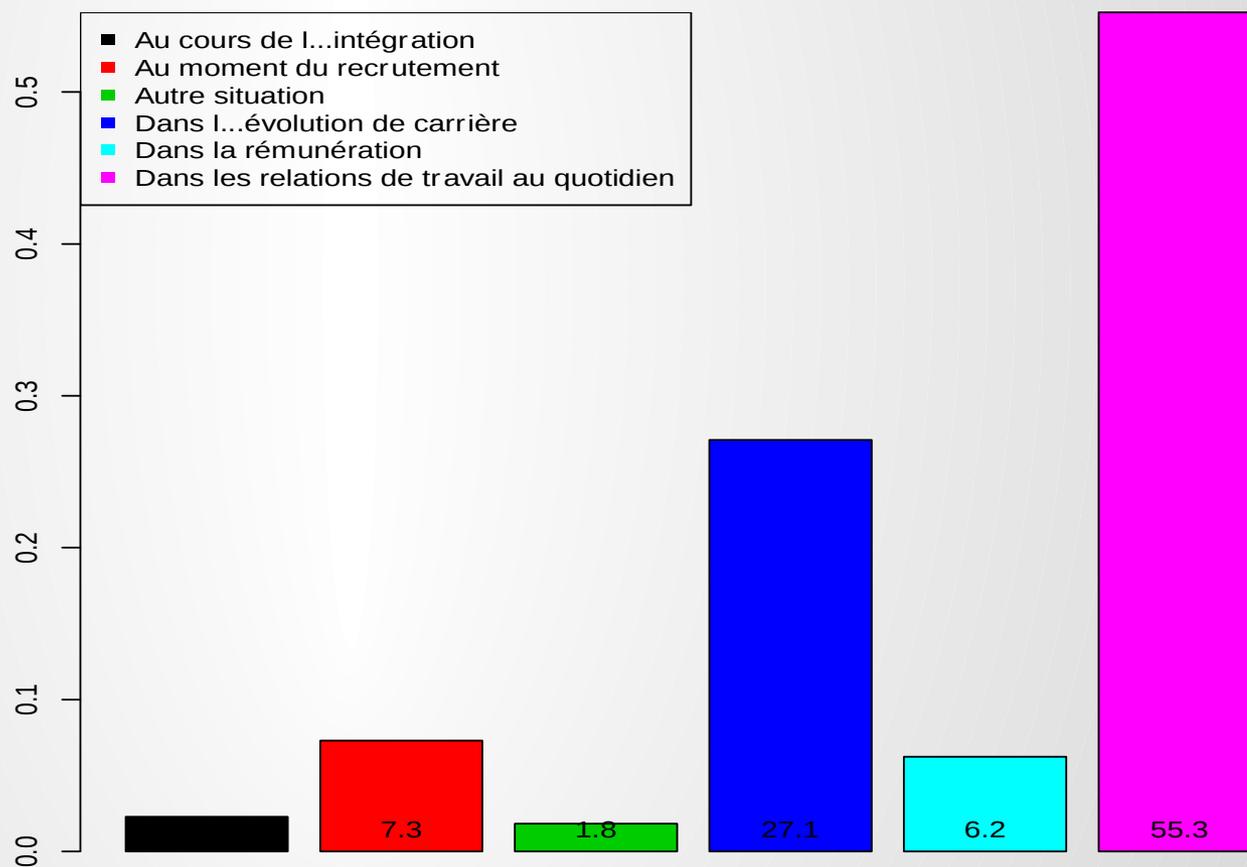


- On observe à nouveau que, selon la structure, il n’y a pas le même taux de discrimination.

Analyse – Question 7

Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Q7: Situations des discriminations (population totale)

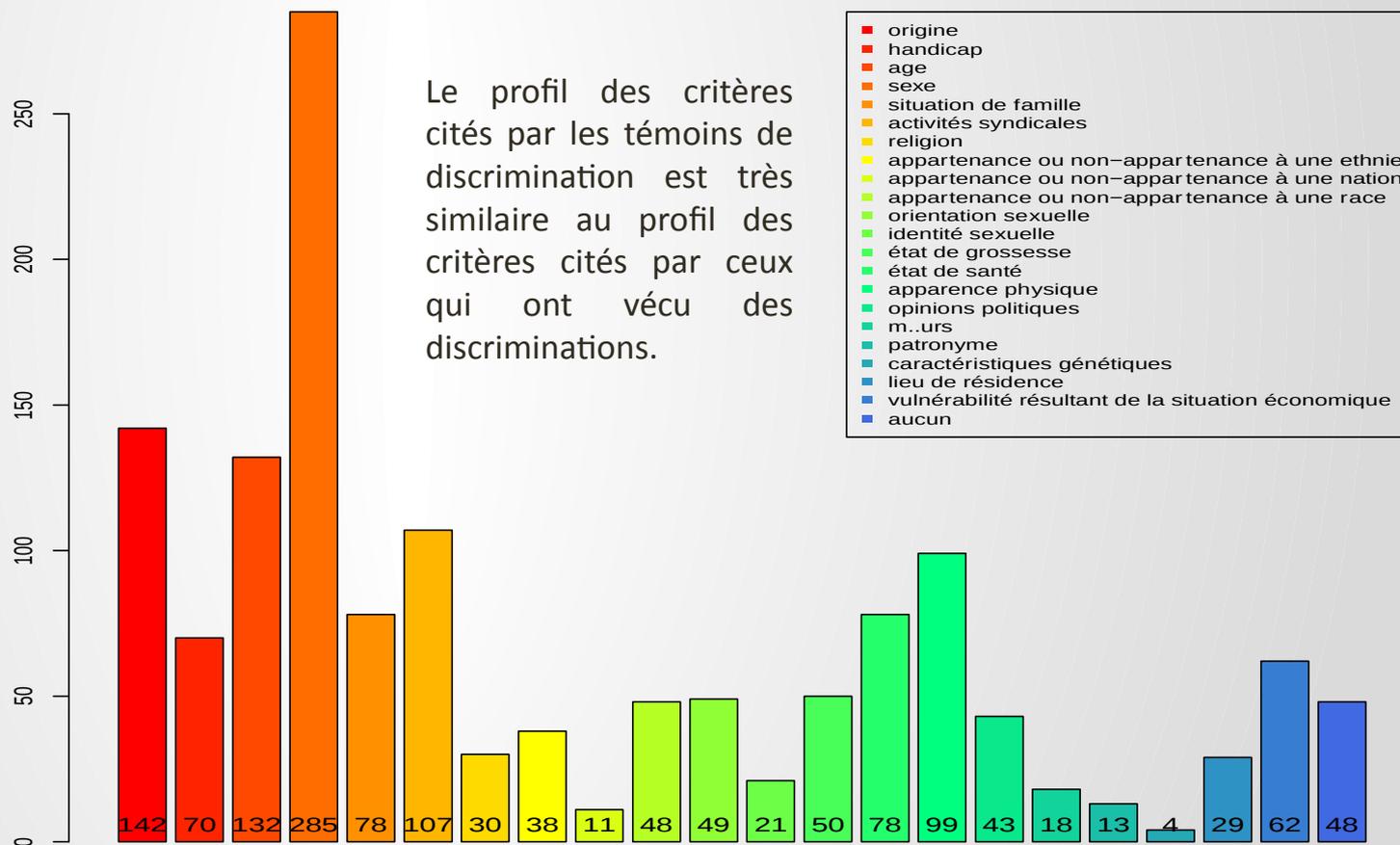


Analyse – Question 7

Avez-vous été témoin d'une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des critères de la discrimination (population totale):

Résultats Q2 population totale



Analyse – Question 8 à 11

Ces questions interrogent les sondés sur des situations qu'ils ont vécues ou bien auxquelles ils ont été témoins: situations de discrimination sexiste et situation de discrimination raciste.

5 choix de réponses sont proposées pour chaque question:

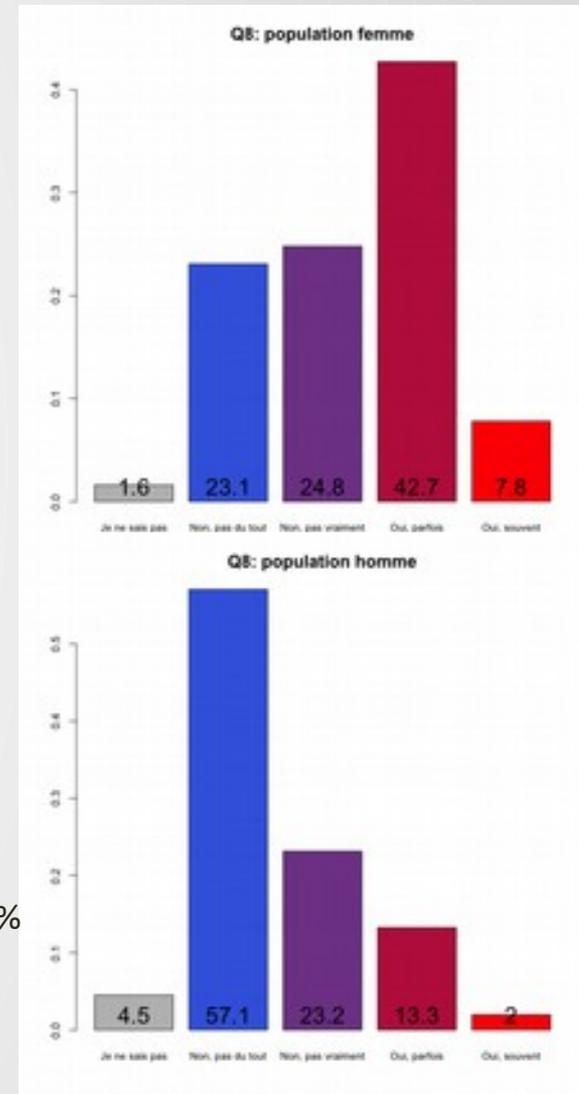
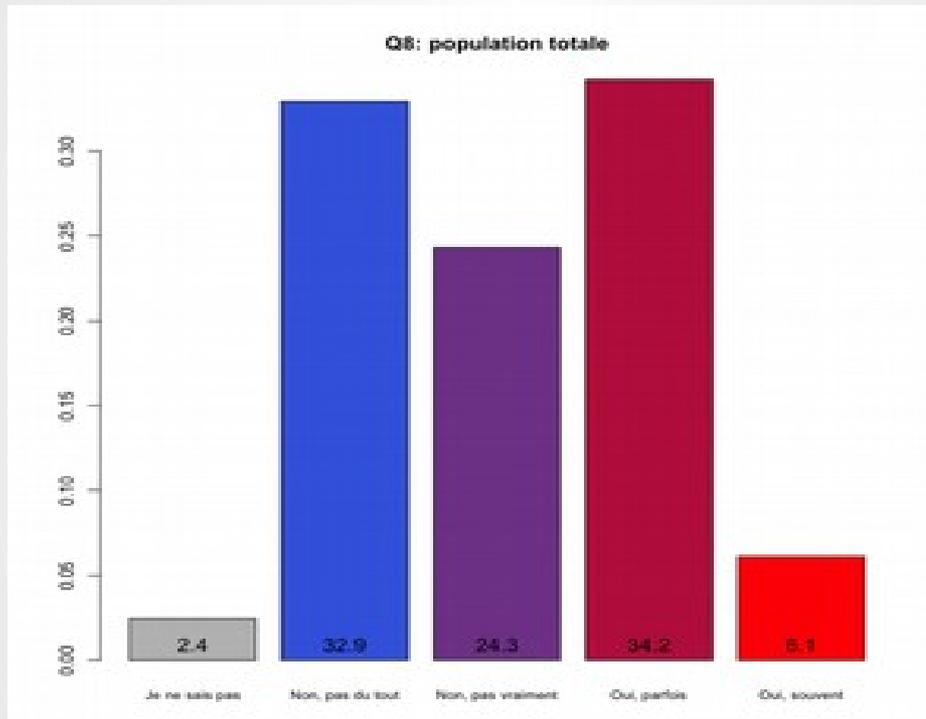
- Oui, souvent
- Oui, parfois,
- Non pas vraiment,
- non pas du tout,
- Je ne sais pas

On pourrait à nouveau faire un regroupement des réponses – comme cela a pu être fait dans la question 3 – en un unique « Oui » et un unique « Non ». Cette option sera réalisée dans le prochain compte-rendu.

Nous ventilons les résultats à nouveau selon les différentes catégories de population.

Analyse – Question 8

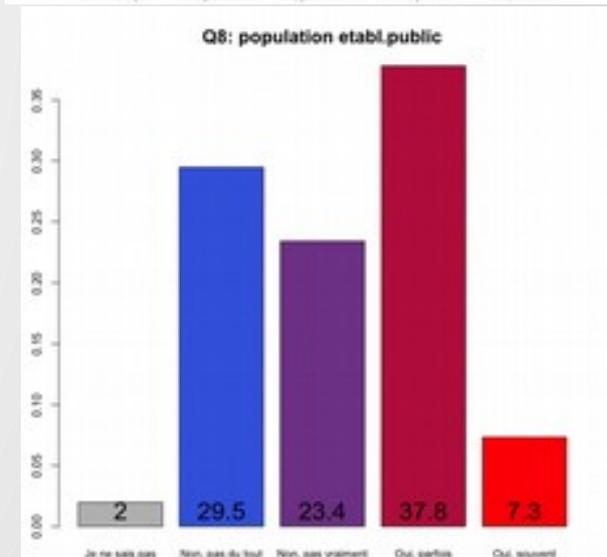
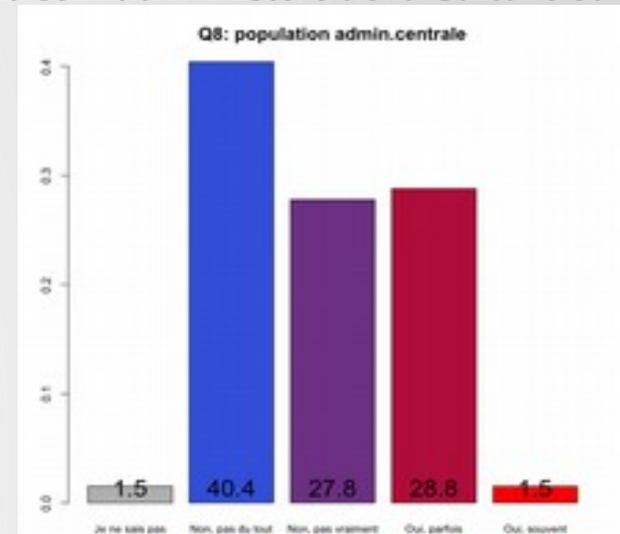
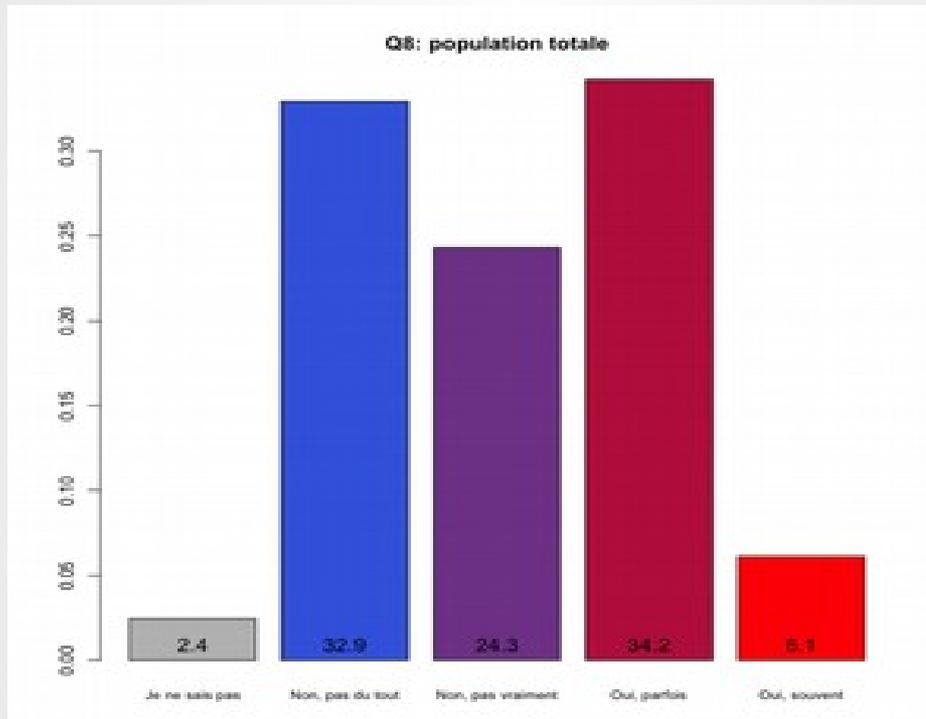
Avez-vous subi des propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- Pour la population totale : « **Oui** » = 40,3% et « Non » = 57,2%
- Pour les femmes : « **Oui** » = 50,5% et « Non » = 47,9%
- Pour les hommes : « **Oui** » = 15,2% et « Non » = 80,3%

Analyse – Question 8

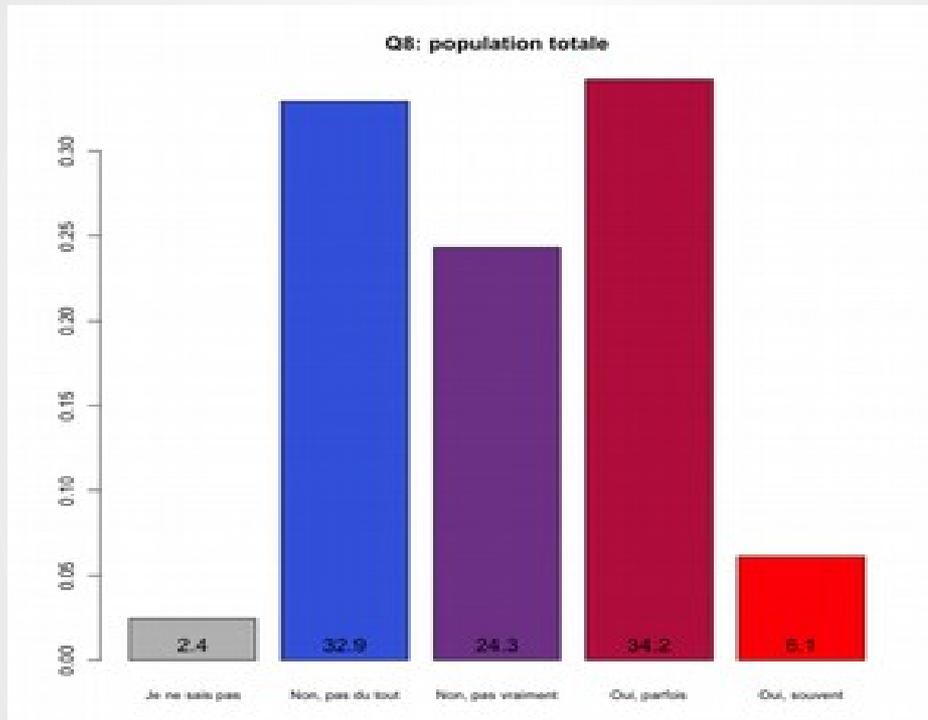
Avez-vous subi des propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



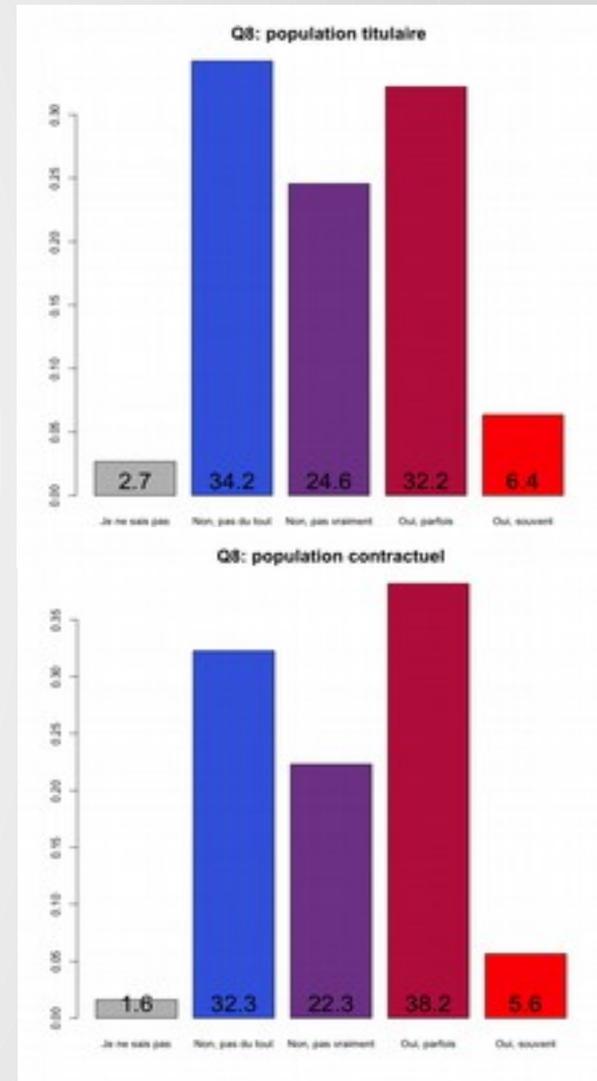
- Pour les répondant en administration centrale:
« Oui » = 30,3% et « Non » = 68,2%
- Pour les répondants en établissement public :
« Oui » = 45,1% et « Non » = 52,9%

Analyse – Question 8

Avez-vous subi des propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

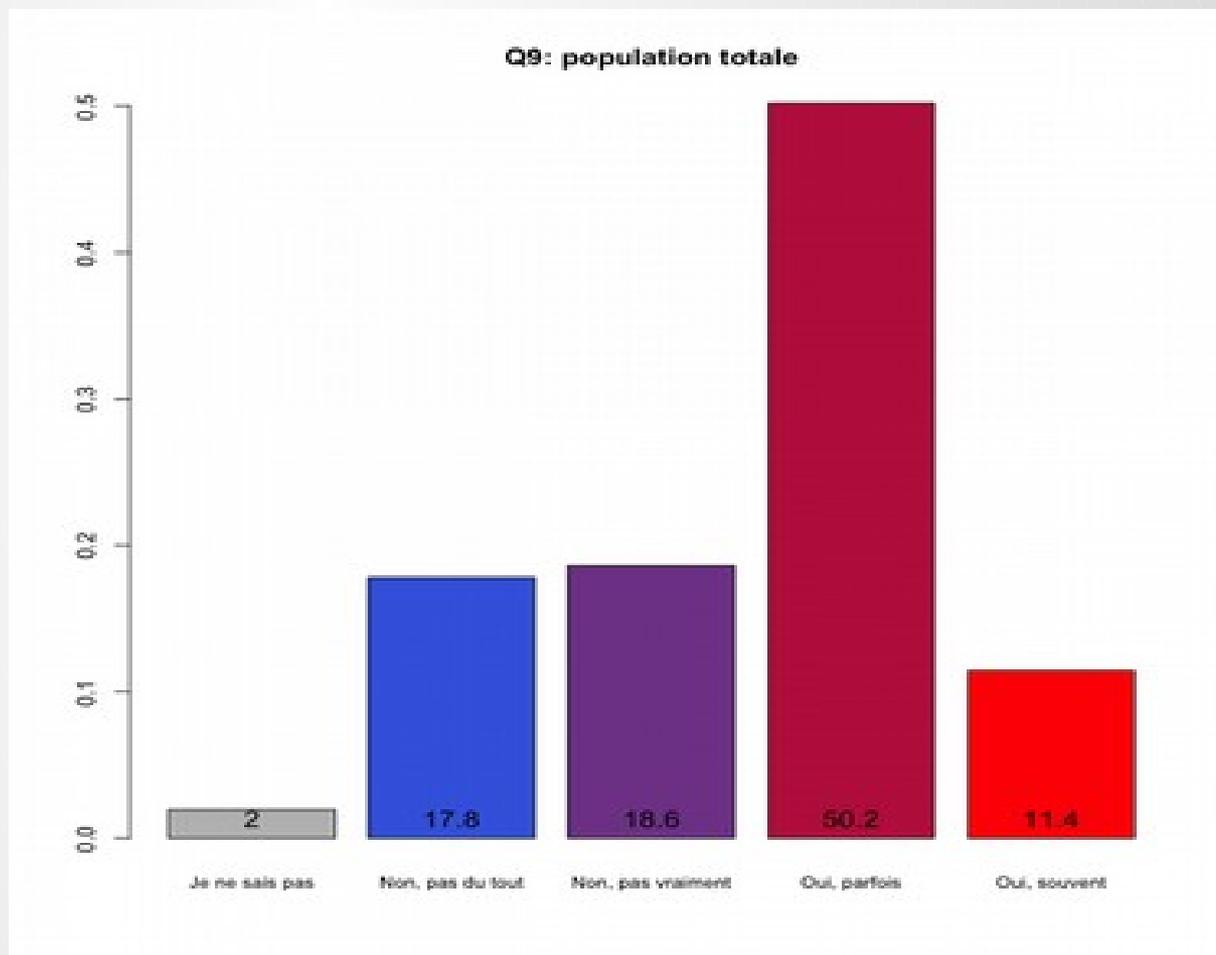


- Pour les agents titulaires:
« **Oui** » = **38,8%** et « **Non** » = **58,8%**
- Pour les agents contractuels :
« **Oui** » = **43,8%** et « **Non** » = **54,6%**



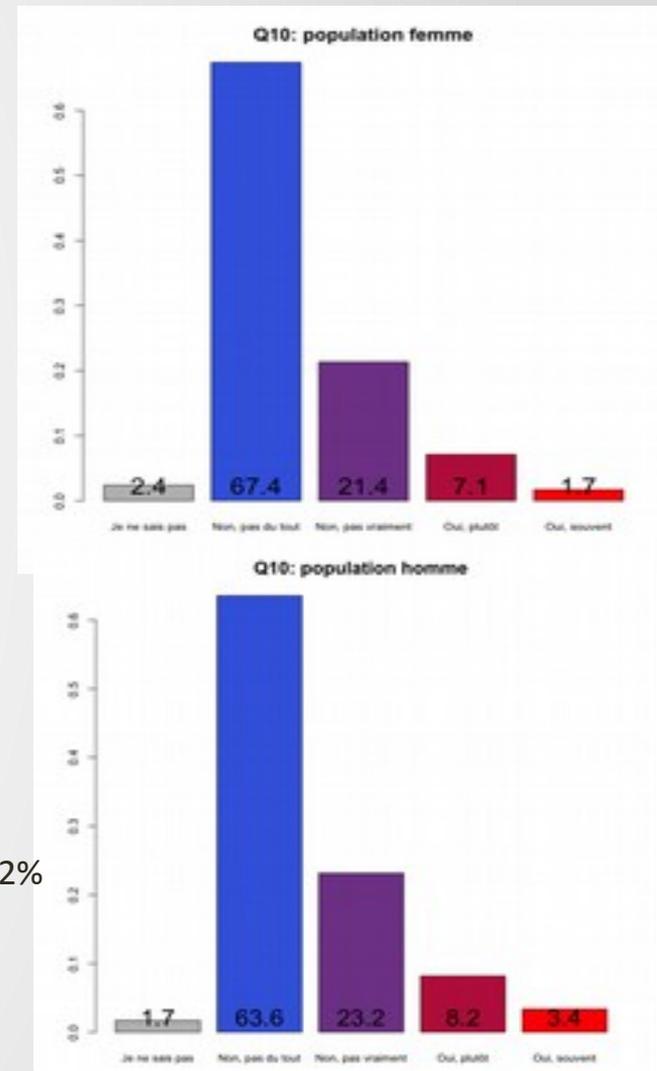
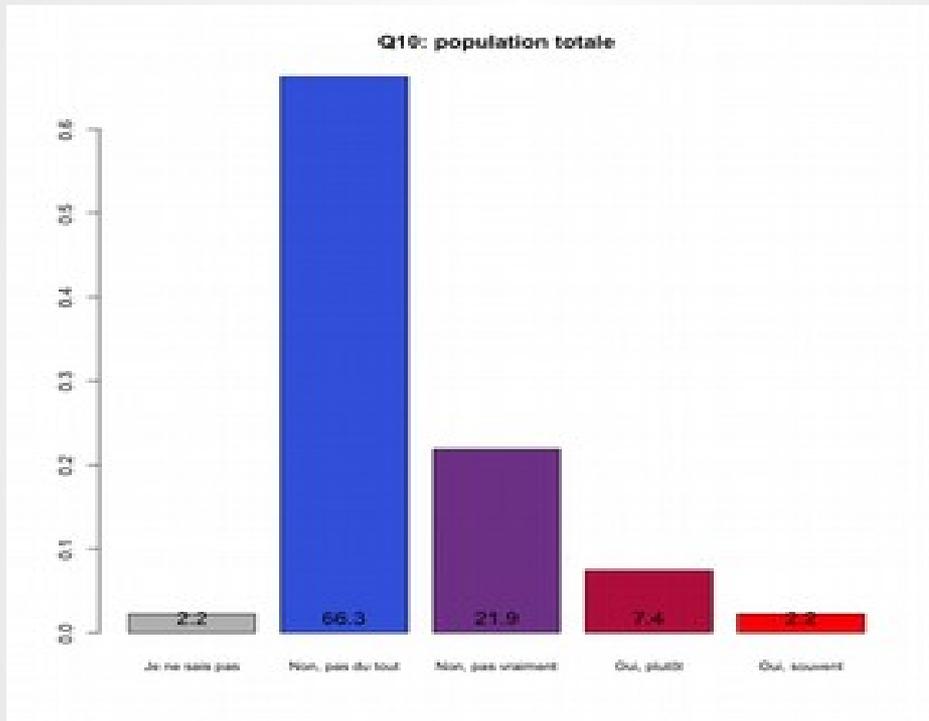
Analyse – Question 9

Avez-vous été témoin de propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



Analyse – Question 10

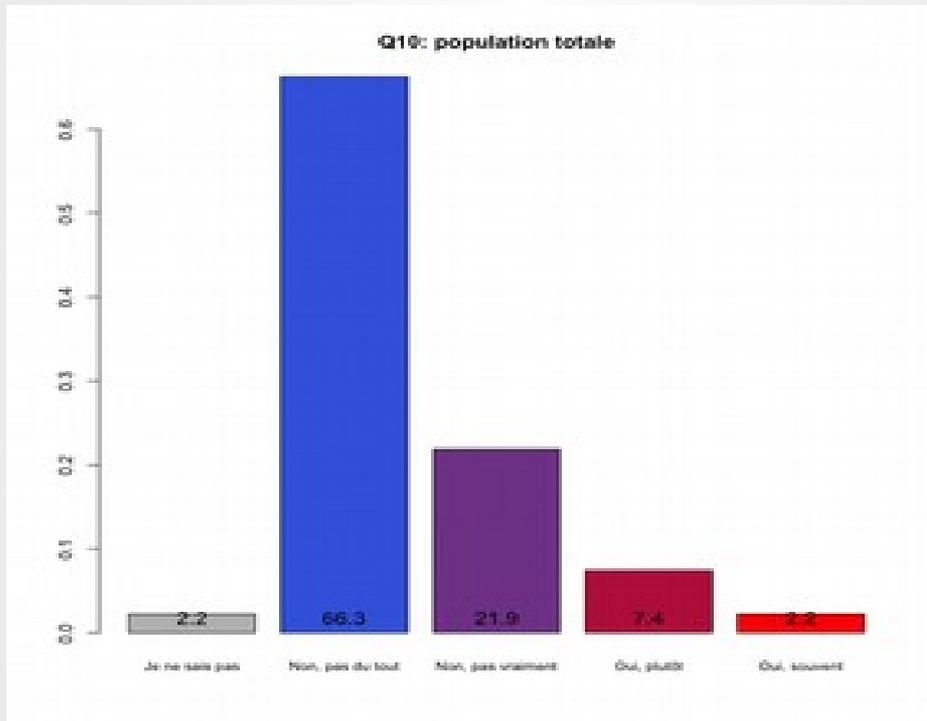
Avez-vous subi des propos ou comportements racistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



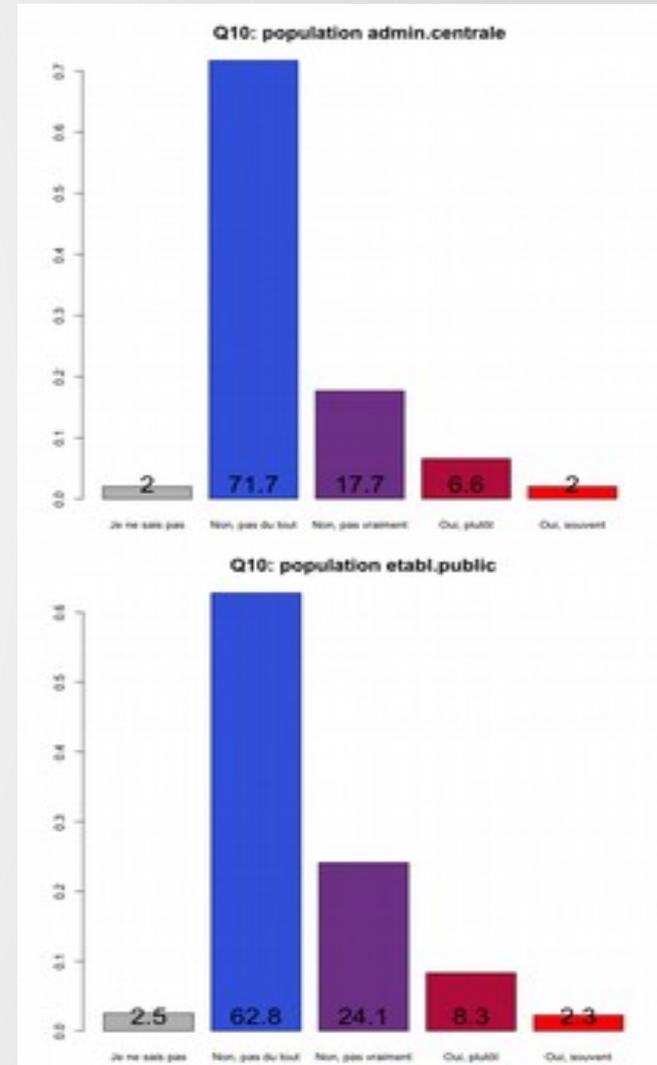
- Pour la population totale : « **Oui** » = **9,6%** et « **Non** » = **88,2%**
 - Pour les femmes : « **Oui** » = **8,8%** et « **Non** » = **88,8%**
 - Pour les hommes : « **Oui** » = **11,6%** et « **Non** » = **86,8%**
- Les hommes sont plus souvent victimes de propos racistes.

Analyse – Question 10

Avez-vous subi des propos ou comportements racistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

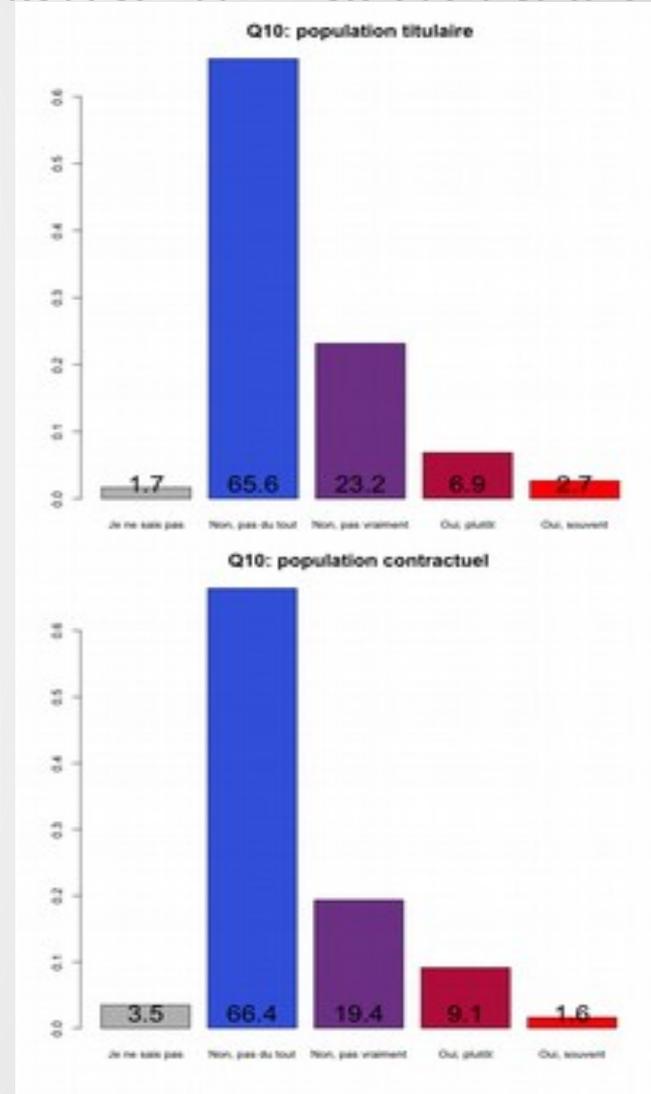
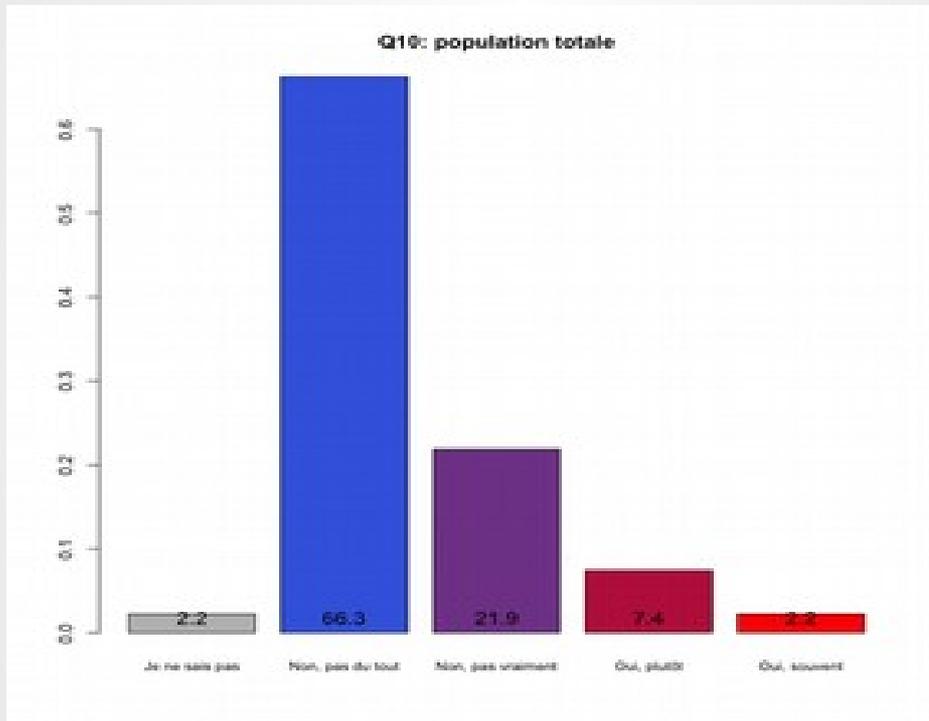


- Pour les répondant en administration centrale:
« Oui » = 8,6% et « Non » = 89,4%
- Pour les répondants en établissement public :
« Oui » = 10,6% et « Non » = 86,9%



Analyse – Question 10

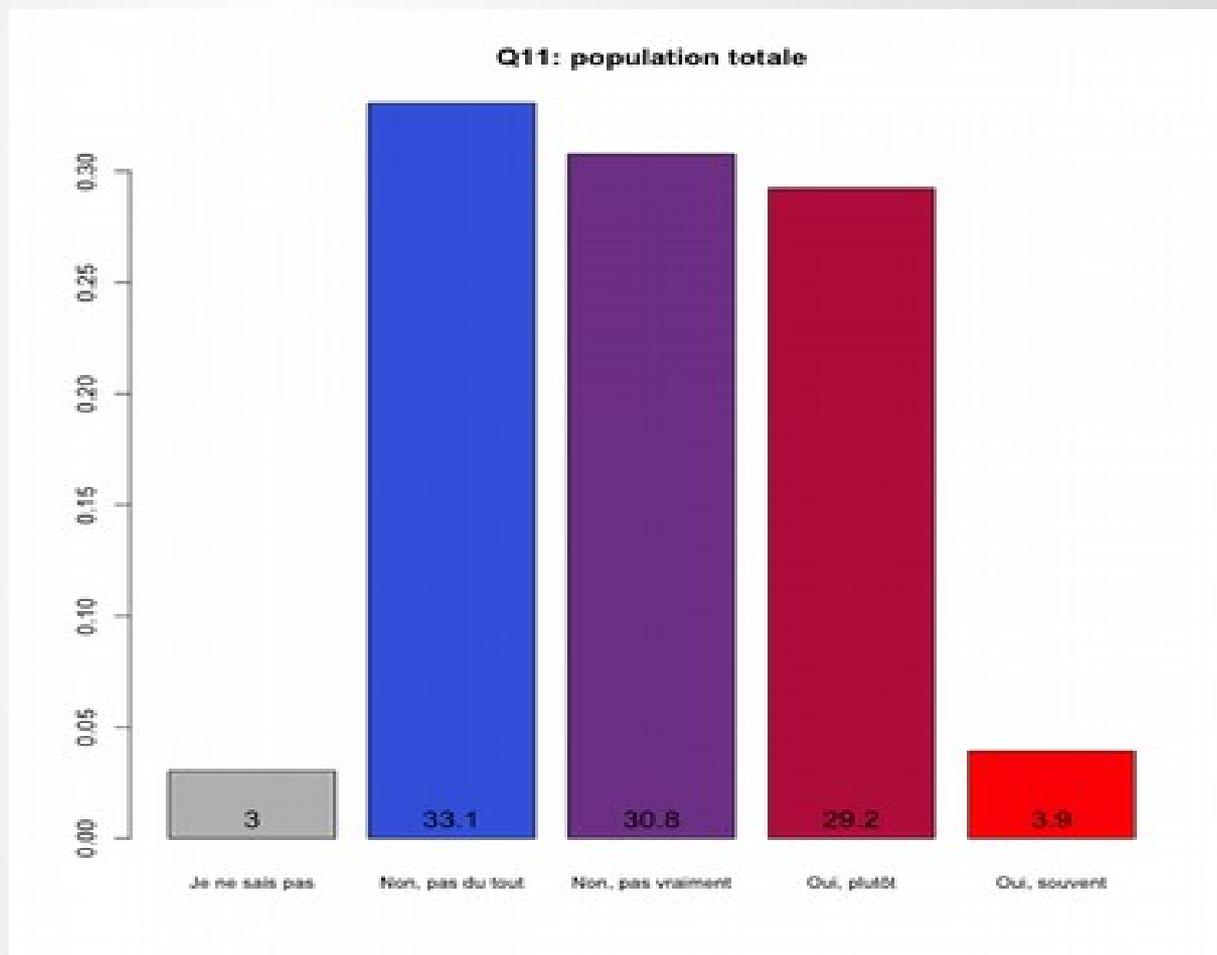
Avez-vous subi des propos ou comportements racistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



- Pour les agents titulaires :
« **Oui** » = 9,6% et « **Non** » = 88,8%
- Pour les agents contractuels :
« **Oui** » = 10,7% et « **Non** » = 85,8%

Analyse – Question 11

Avez-vous été témoin de propos ou comportements racistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?



Analyse – Question 12

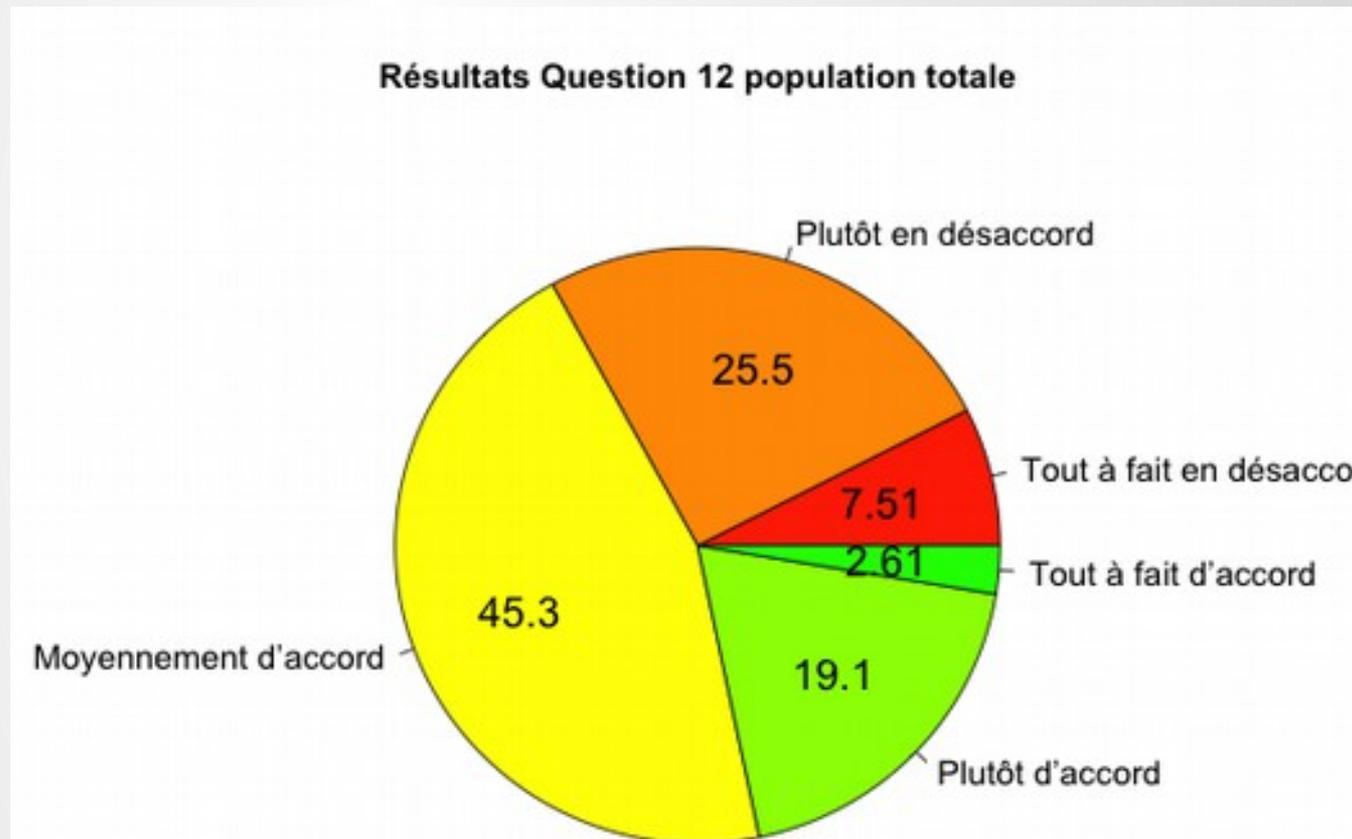
Connaissance de la politique diversité et égalité professionnelle du ministère

Cette question, composée de deux sous-questions, interrogeaient les sondés sur leur connaissance de la politique du ministère en terme de diversité et d'égalité.

Plusieurs degrés d'accord ou de désaccord étaient proposés aux répondants. On pourrait à nouveau utilisé une échelle numérique équivalente, afin d'obtenir des moyennes. Cependant la conversion n'a pas ici était faite.

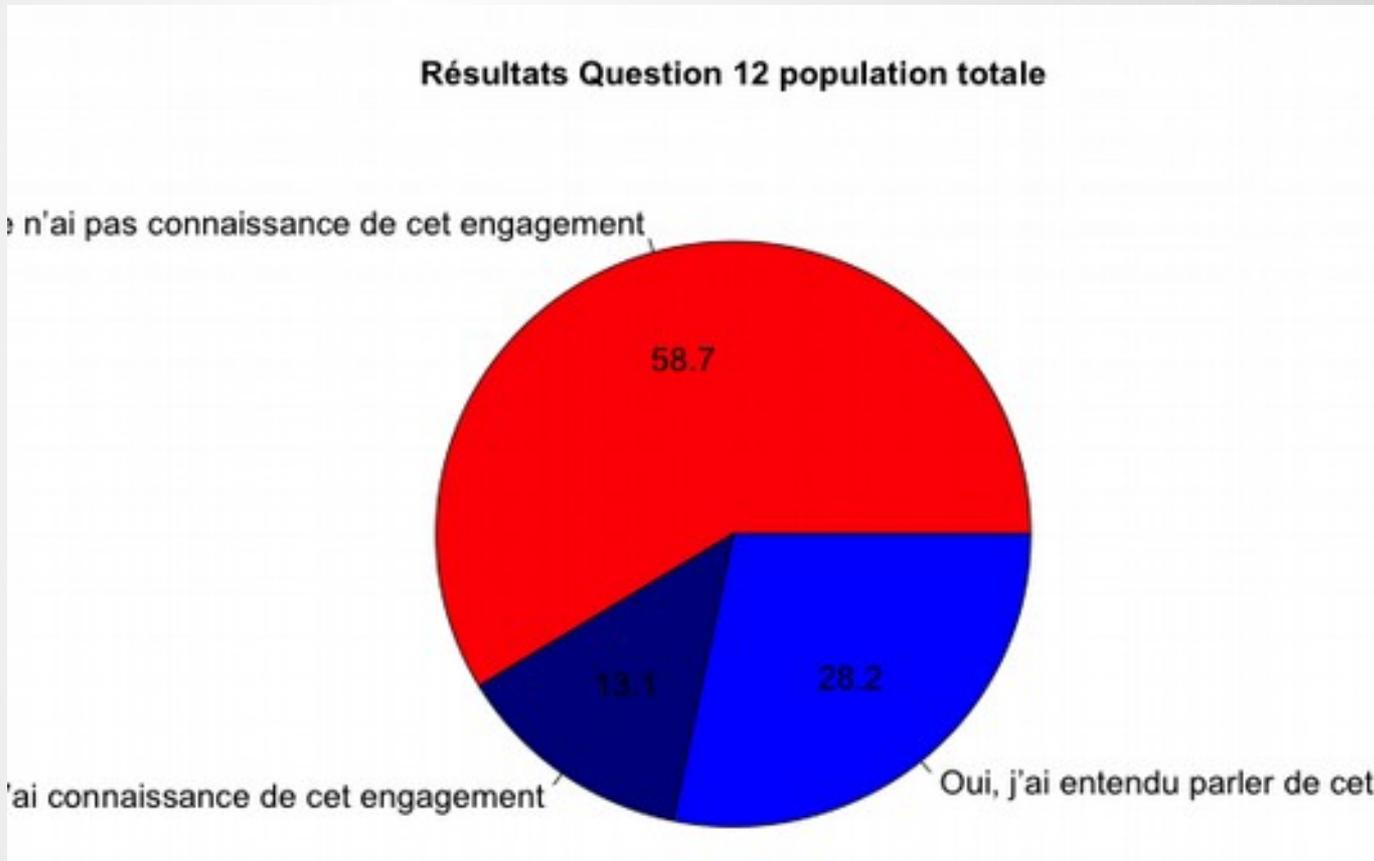
Analyse – Question 12A

Je connais les principaux engagements et actions du ministère de la Culture et de la Communication dans les domaines de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la prévention des discriminations.



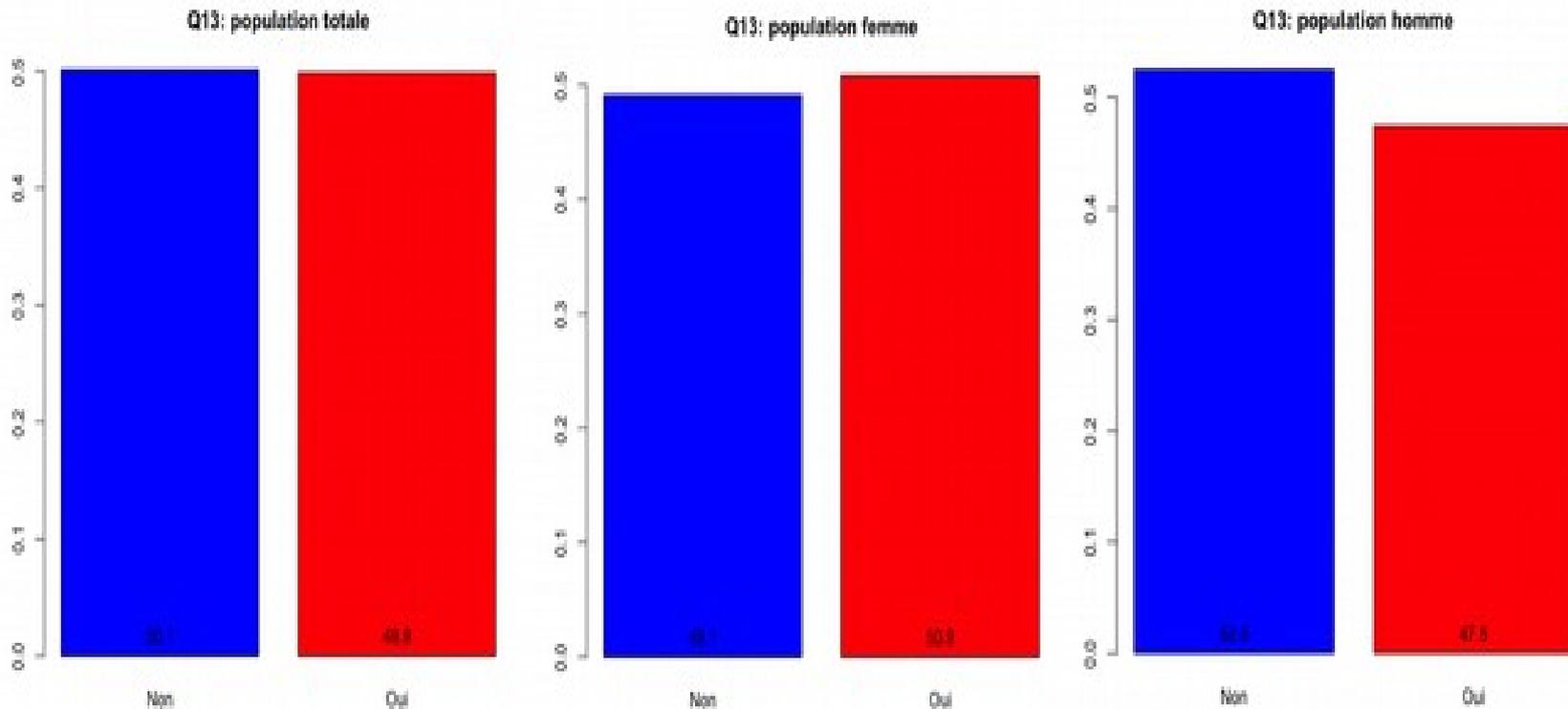
Analyse – Question 12B

Je connais la démarche de candidature du ministère de la Culture et de la Communication pour le label Égalité et le label Diversité



Analyse – Question 13

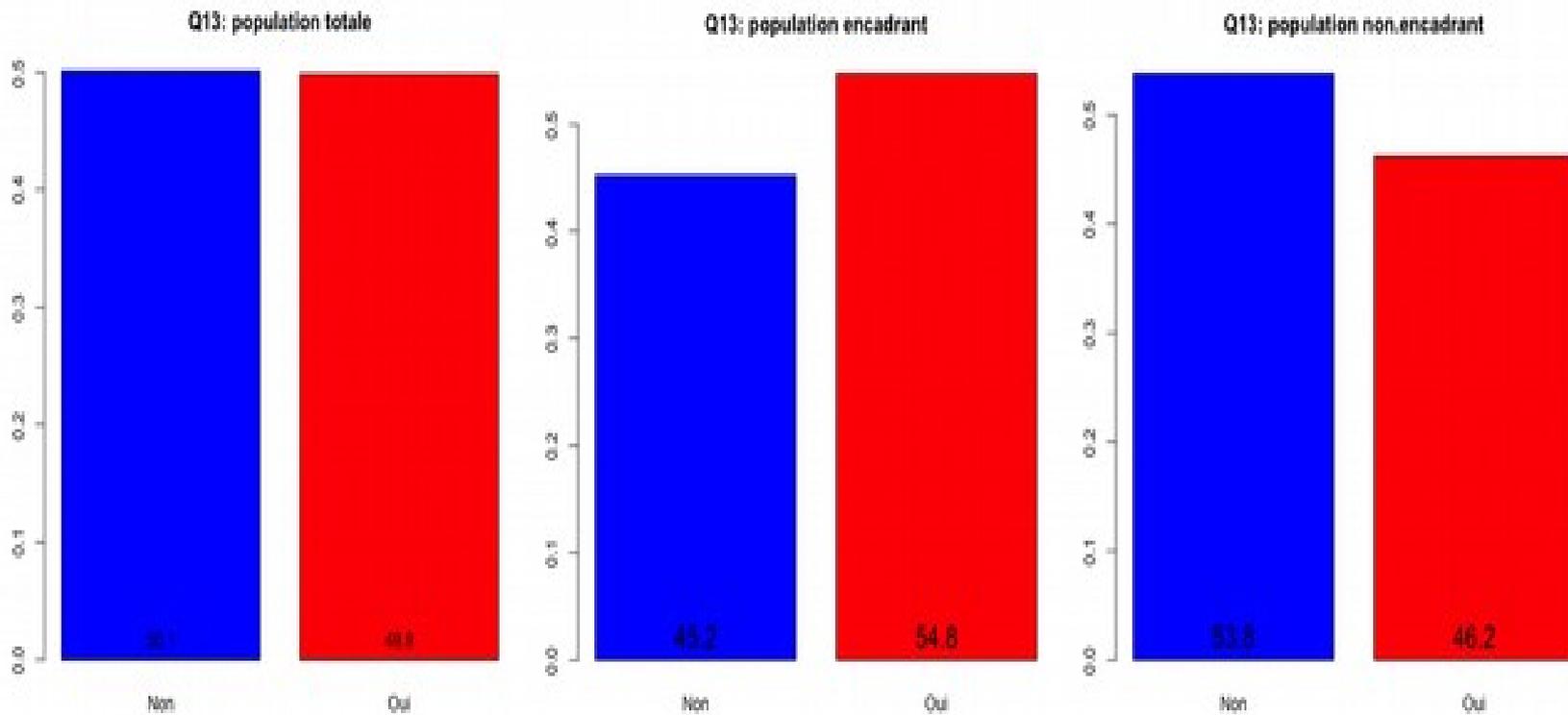
Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...)?



- Environ la moitié des agents se disent prêts à s’engager pour des actions de prévention contre les discriminations.
- On note un intérêt plus grand chez les femmes que chez les hommes.

Analyse – Question 13

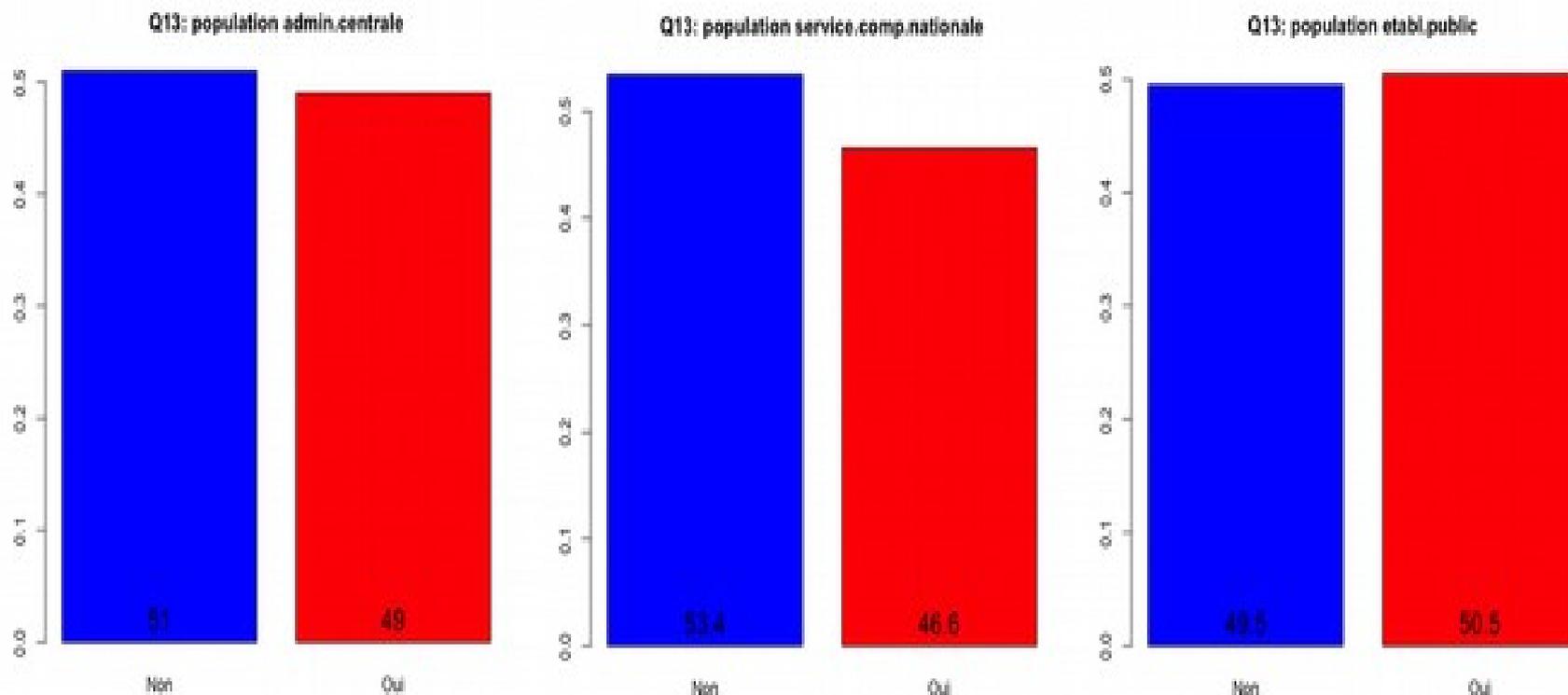
Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...)?



- Les agents ayant un statut d'encadrant sont plus intéressés en moyenne pour s'engager dans la lutte contre les discriminations.

Analyse – Question 13

Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...)?



- Les agents en établissement public sont plus intéressés en moyenne pour s’engager dans la lutte contre les discriminations, notamment comparé à ceux en service à compétence nationale.

Analyse plus poussée: Croisement des populations

Analyse des corrélations – PARTIE 1

À la lumière de l'analyse précédente, nous observons qu'il existe bel et bien des **différences sur le ressenti ou le vécu de discriminations en fonction des catégories de population**, que cela soit selon le sexe, l'âge, ou encore la structure d'appartenance du répondant.

Cependant, il est parfois **difficile de faire la distinction entre les critères** qui expliquent véritablement ces différences : par exemple, lorsque nous observons que la population de plus de 50 ans subit plus de discriminations que la moyenne, est-ce véritablement dû à l'âge, ou bien au fait qu'il y ait 70,5% de femmes dans cette population ?

Pour faire la part entre ce qui est causé par l'âge, la structure, le type de contrat ou bien le sexe, nous allons affiner l'étude en divisant systématiquement les populations par sexe, puis ensuite par les autres critères.

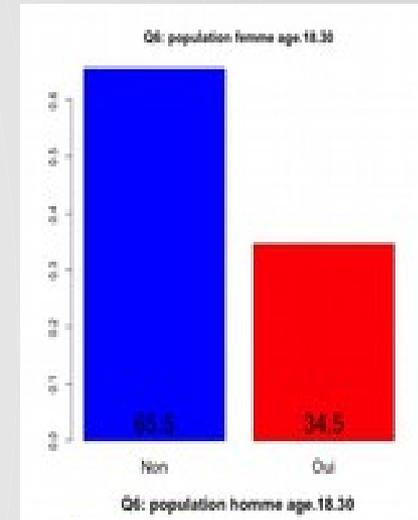
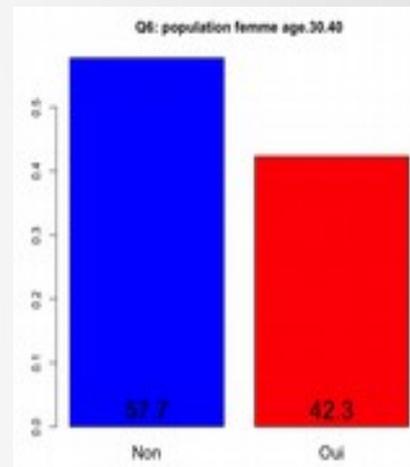
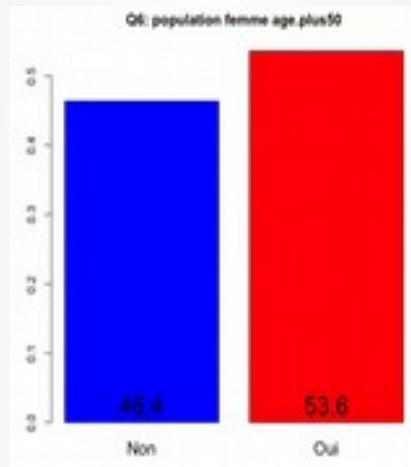
Nous nous intéressons dans un premier temps à la question 6, qui est la plus intéressante car elle interroge directement sur le vécu des discriminations.

Analyse des corrélations – PARTIE 1

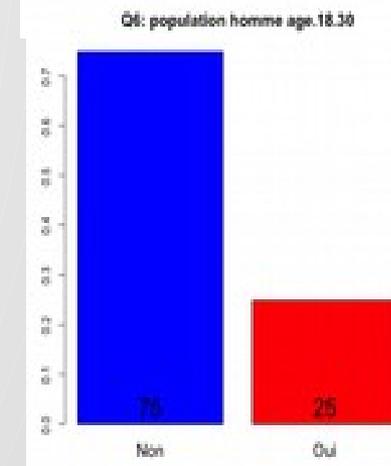
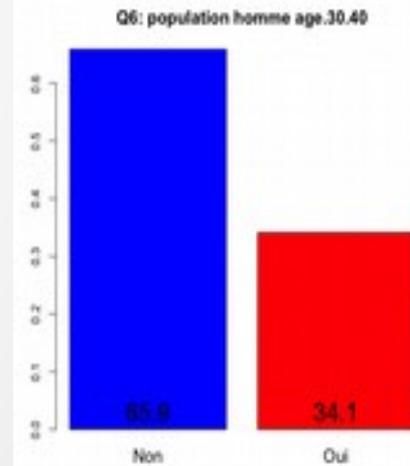
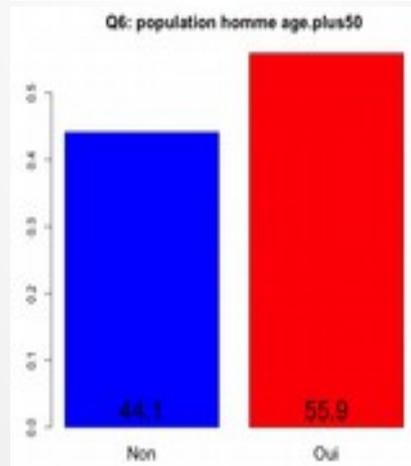
Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon l'âge

• Pour les femmes :



• Pour les hommes :

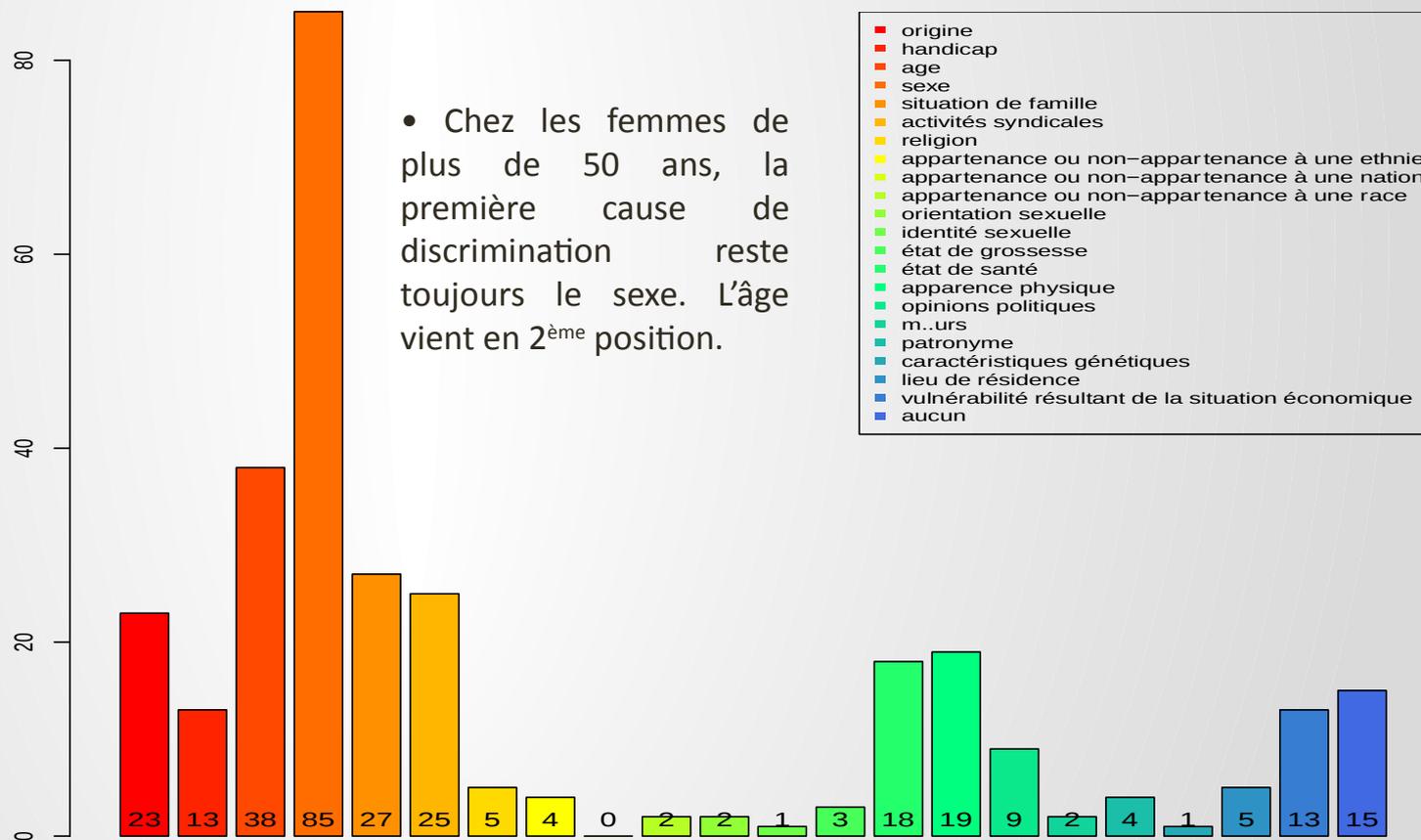


Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon l'âge

Critères Q6: population femme age.plus50

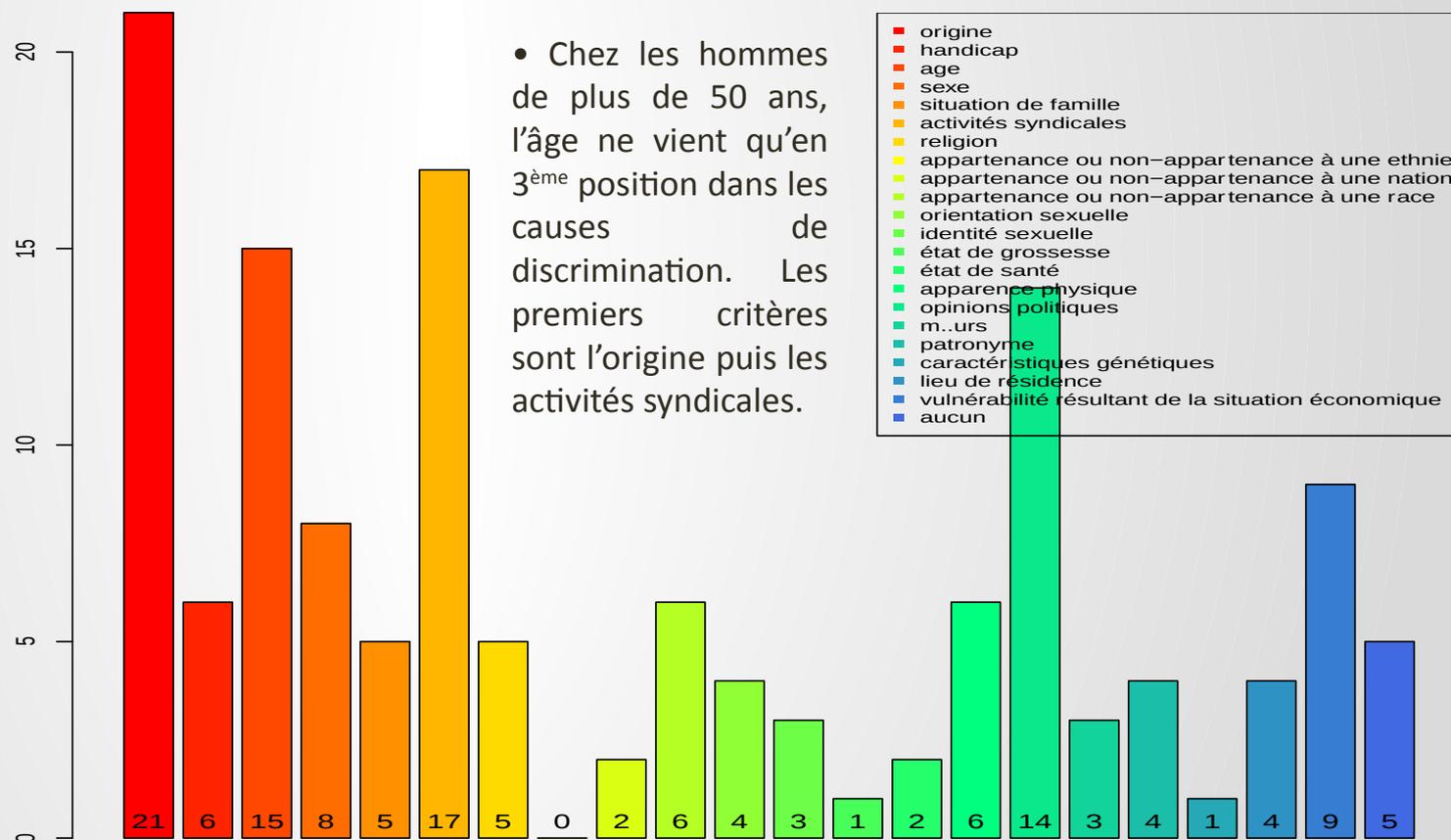


Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon l'âge

Critères Q6: population homme age.plus50

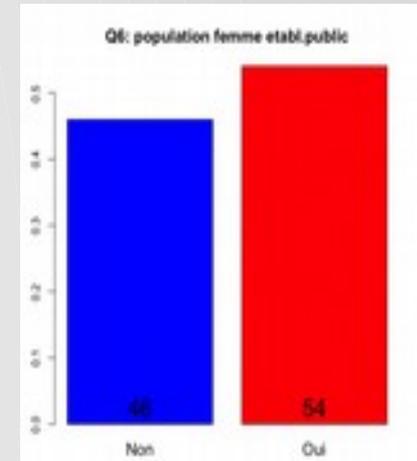
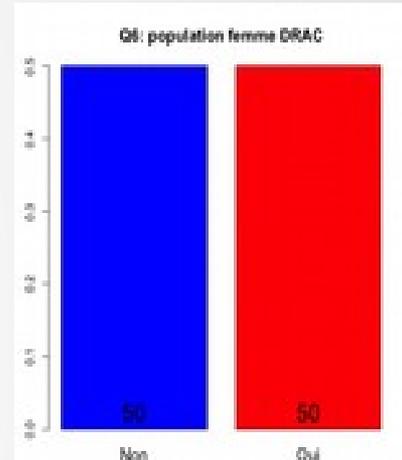
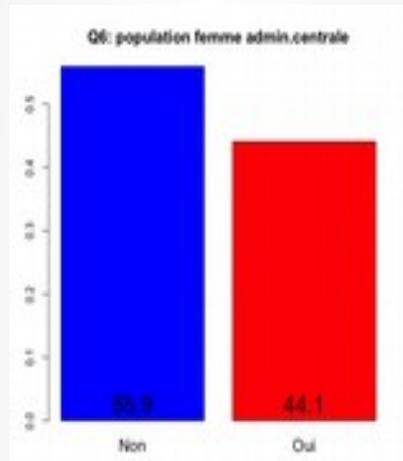


Analyse des corrélations – PARTIE 1

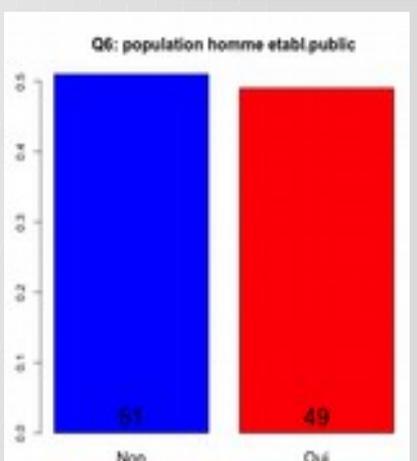
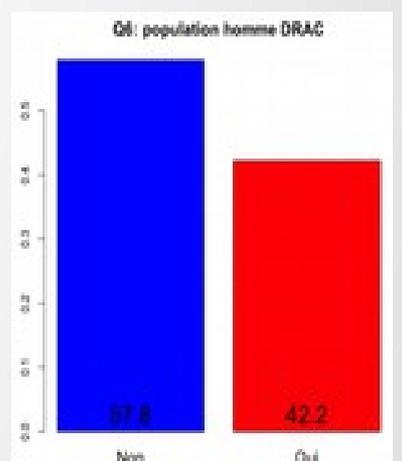
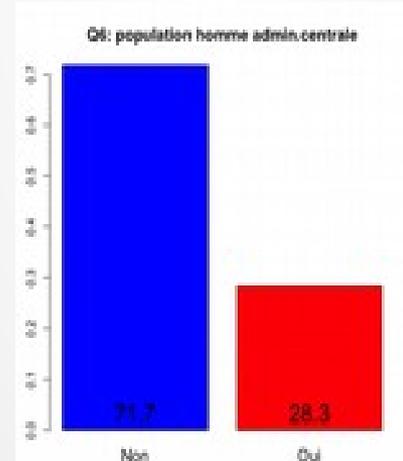
Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon la structure

• Pour les femmes :



• Pour les hommes :

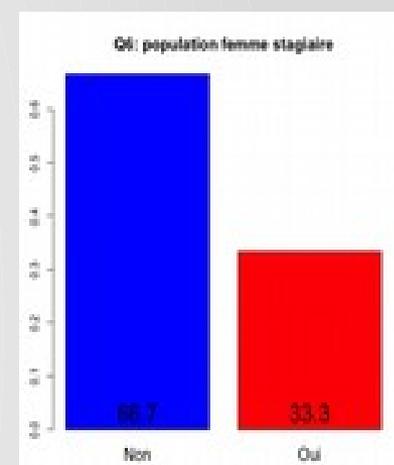
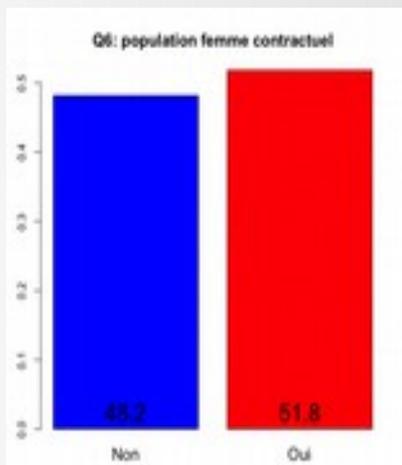
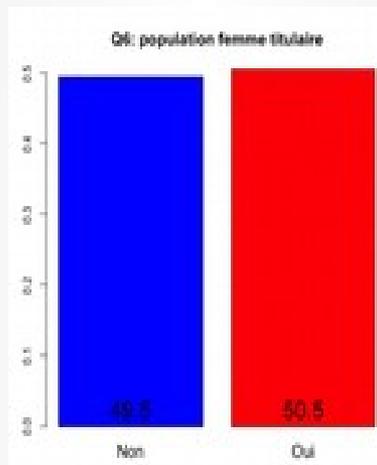


Analyse des corrélations – PARTIE 1

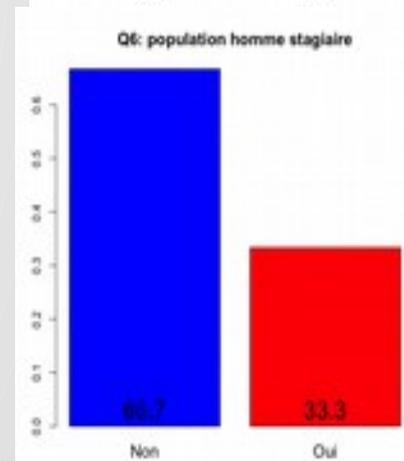
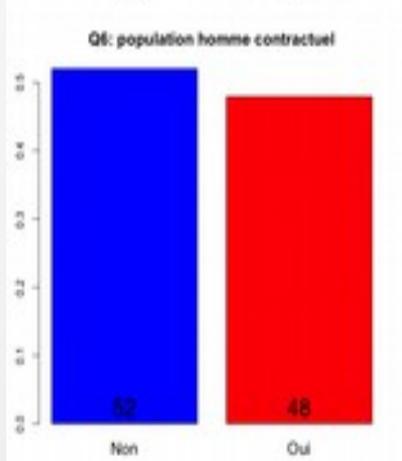
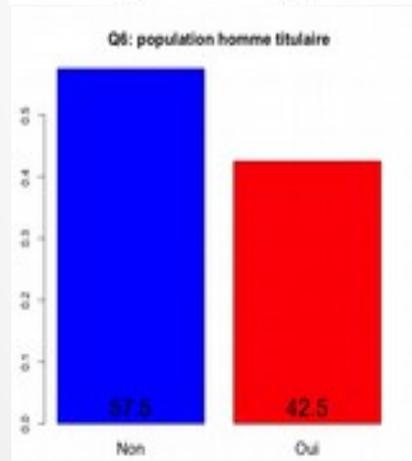
Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon le type de contrat

• Pour les femmes :



• Pour les hommes :



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ?

Bilan sur les résultats obtenus précédemment:

- **Pour l'âge** : nous observons effectivement que l'âge est une cause de discrimination, indifféremment du sexe : plus la catégorie de population est jeune, moins elle est soumise à des discriminations. Cependant dans les réponses des agents de plus de 50 ans, l'âge n'apparaît qu'en 2^{ème} ou 3^{ème} position dans les causes des discriminations.
- **Pour la structure** : l'impact de l'appartenance à une structure particulière sur le vécu des discriminations est moins probant. S'il semble que les personnes en administration centrale sont moins exposées aux discriminations, il est plus difficile de conclure pour les autres établissements, car on note une forte influence du sexe.
- **Pour le type de contrat** : même remarque que pour le paragraphe précédent : difficulté à conclure. Les titulaires sont tout de même un peu plus épargnés que les autres en terme de discrimination, ce qui pourrait être le signe qu'une discrimination sur les types de poste existent.

Analyse des corrélations – PARTIE 1

Nous avons vu dans notre précédente analyse que le sexe, l'âge ou encore la structure pouvait avoir une influence conséquente sur les résultats des différentes questions. Il serait à présent intéressant d'étudier si les catégories de population (catégorie A, B ou C) ont également un impact, car elles ont jusque là été ignorées dans l'analyse.

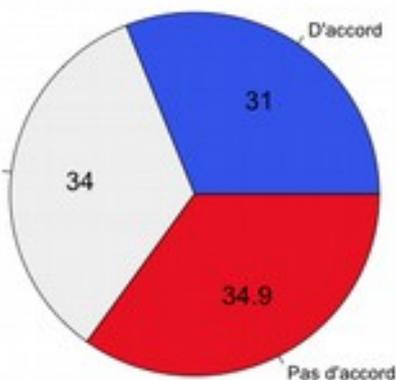
Nous nous intéressons donc aux croisements de ces catégories pour les résultats des questions générales sur l'égalité des chances et de la diversité au sein du ministère (notamment les questions 3.B et 3.C).

Analyse des corrélations – PARTIE 1

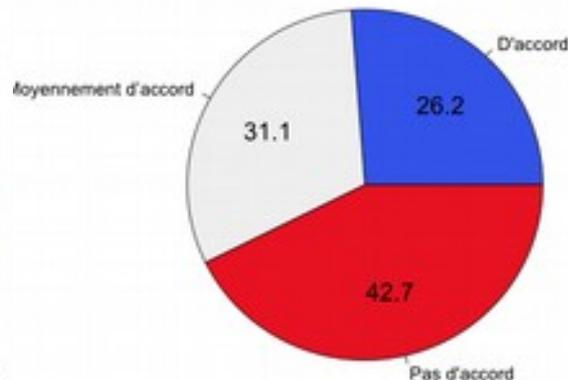
Q3.b) L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon la catégorie + le sexe

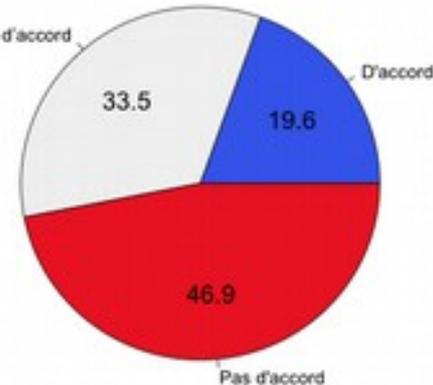
Q3b: population catA femme



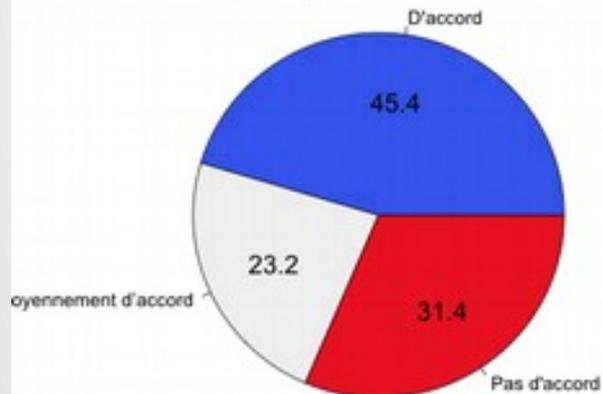
Q3b: population catB femme



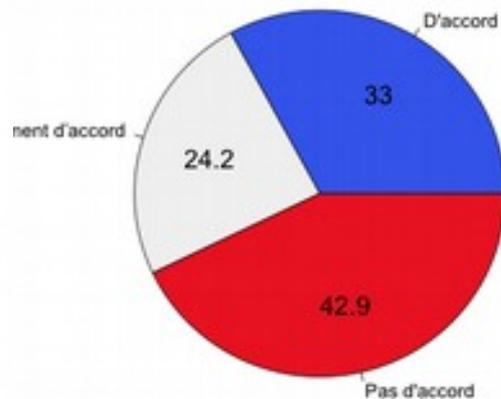
Q3b: population catC femme



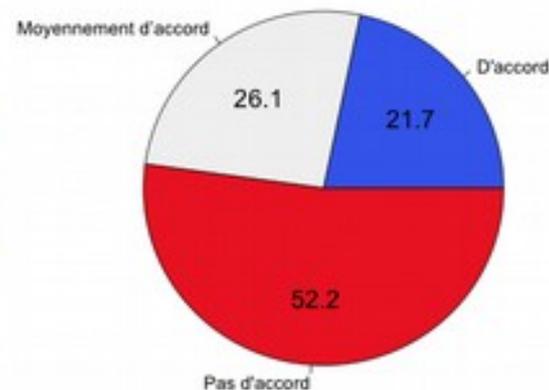
Q3b: population catA homme



Q3b: population catB homme



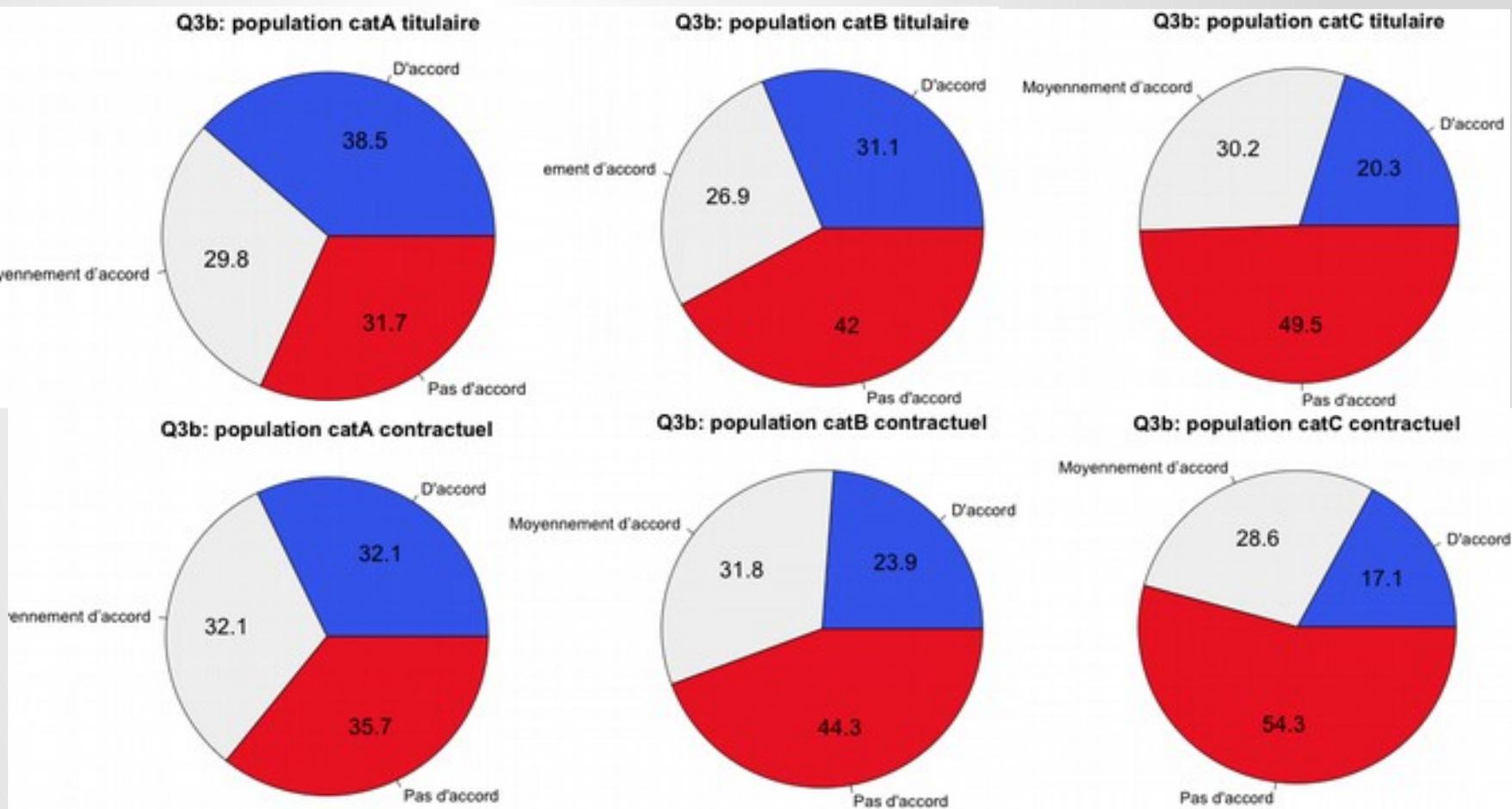
Q3b: population catC homme



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q3.b) L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Ventilation des résultats selon la catégorie + le type de contrat



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q3.b) L'égalité de traitement est généralement garantie aux agents du ministère de la Culture et de la Communication ?

Analyse des résultats précédents :

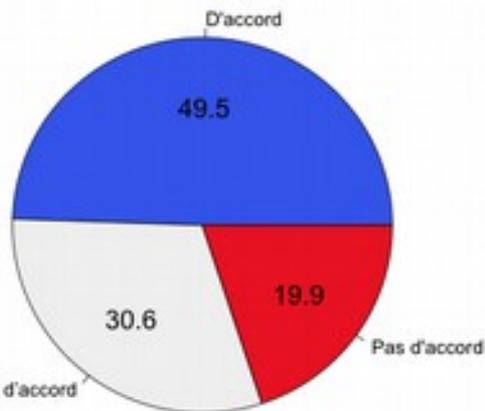
- On remarque que la catégorie a une influence forte sur les réponses à cette question : plus on évolue de la catégorie A vers la catégorie C, plus les répondants sont en désaccord avec le fait que le Ministère assure l'égalité des traitements.
- On note que cette tendance est d'autant plus forte chez les hommes et chez les agents contractuels.

Analyse des corrélations – PARTIE 1

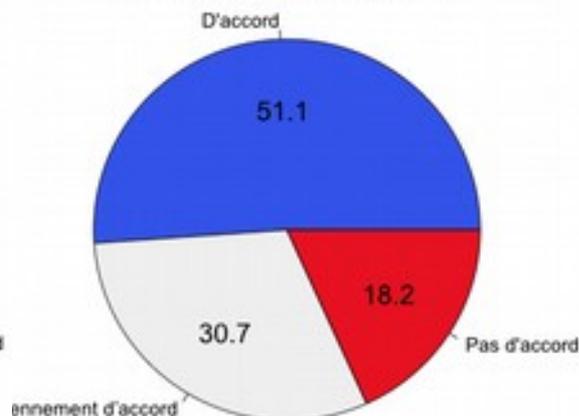
Q3.c) Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Ventilation des résultats selon la catégorie + le sexe

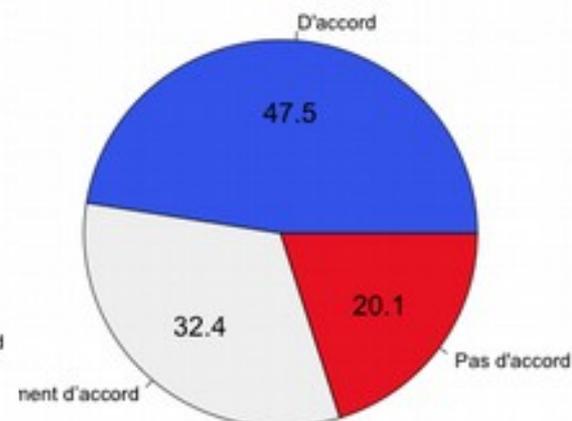
Q3c: population catA femme



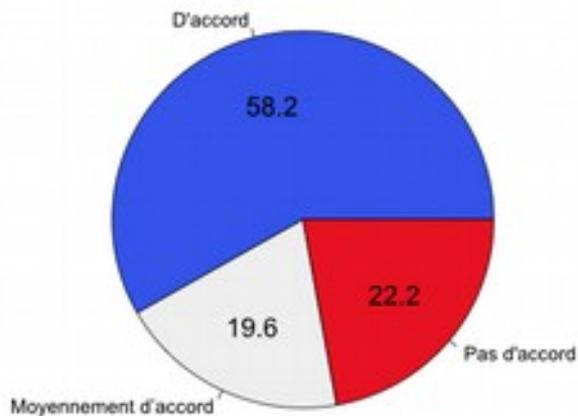
Q3c: population catB femme



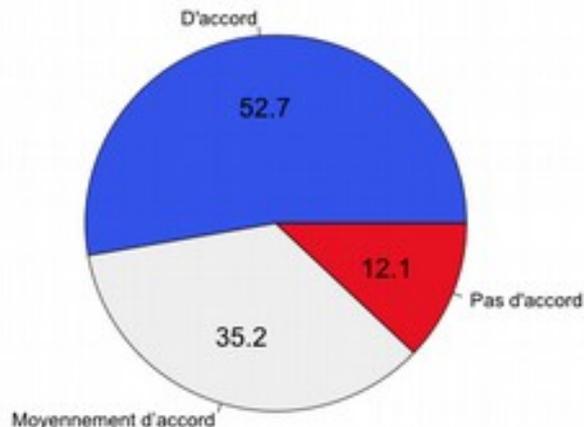
Q3c: population catC femme



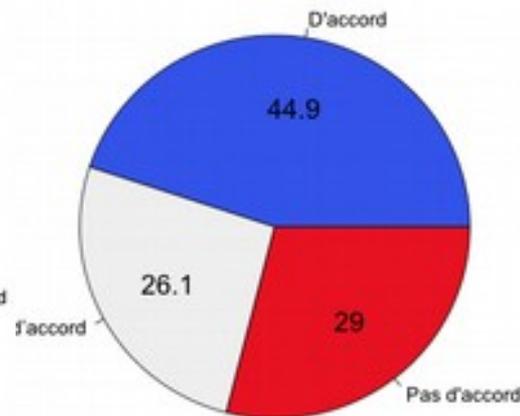
Q3c: population catA homme



Q3c: population catB homme



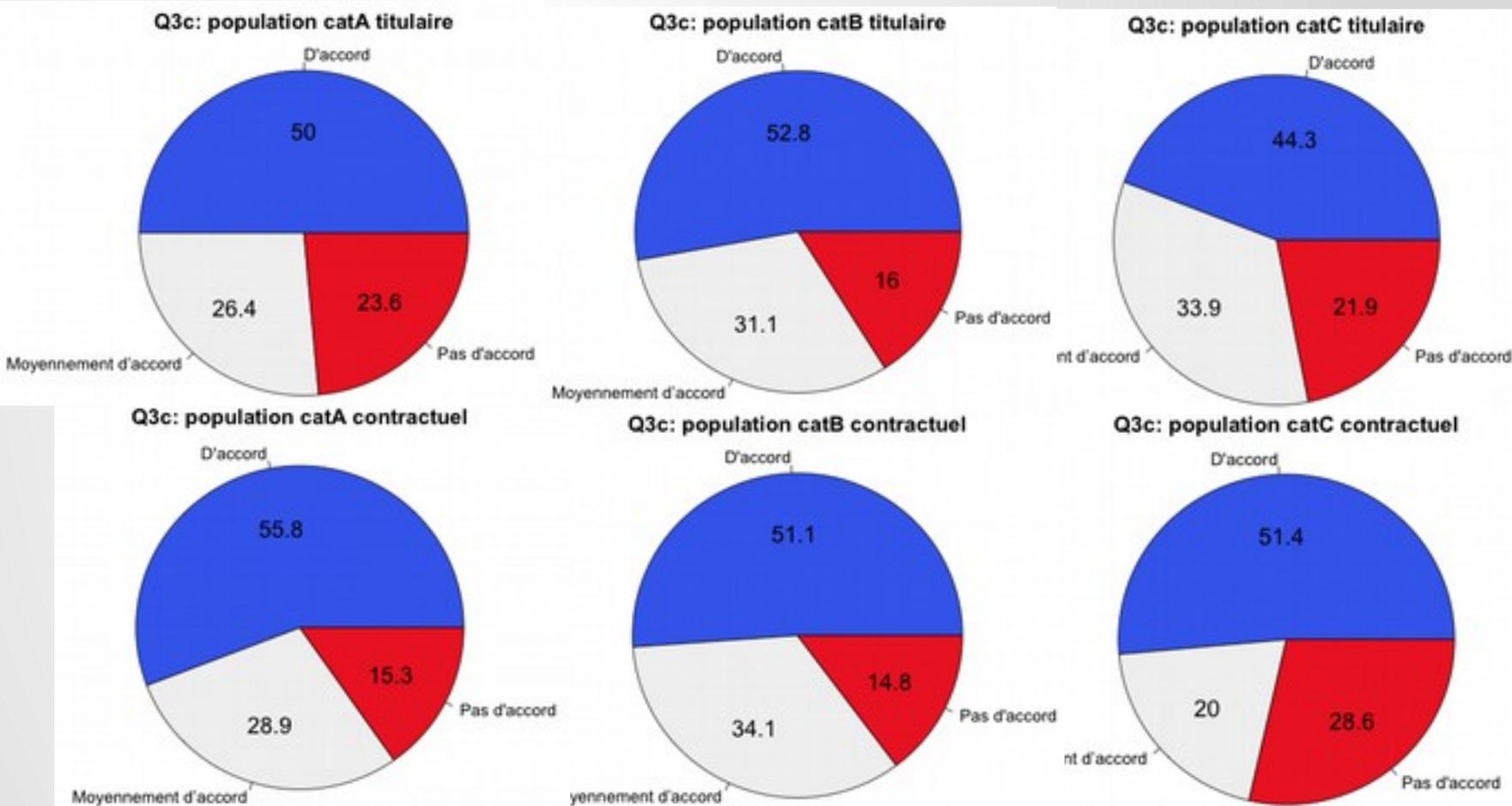
Q3c: population catC homme



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q3.c) Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Ventilation des résultats selon la catégorie + le type de contrat



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q3.c) Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Analyse des résultats précédents :

- À nouveau, le type de catégorie semble une influence non négligeable sur la conciliation entre temps personnels et temps professionnels : les personnes en catégorie semblent avoir plus de difficultés à effectuer cette conciliation
- Le croisement des catégories avec le sexe ou bien le type de contrat fait également ressortir d'intéressantes informations : les hommes ou bien les agents contractuels de la catégorie sont ceux qui arrivent le mieux à concilier les deux temps. À l'inverse, les titulaires et les femmes de la catégorie C sont ceux qui éprouvent le plus de difficultés.

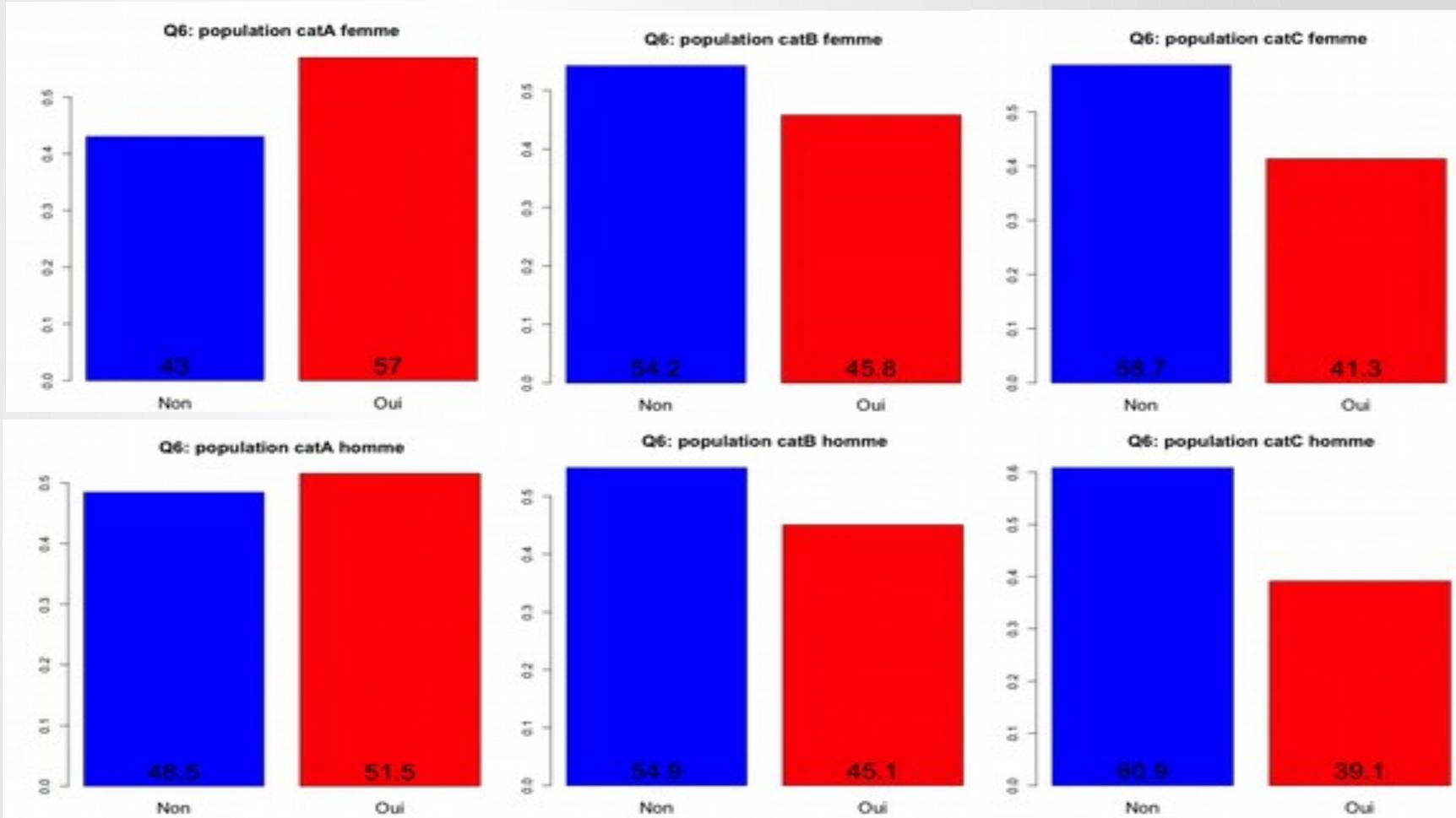
Analyse des corrélations – PARTIE 1

Intéressons nous à présent aux liens entre les différentes catégories et les engagements personnels des agents dans la lutte contre les discriminations, comme le propose la question 13 :

Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...) ?

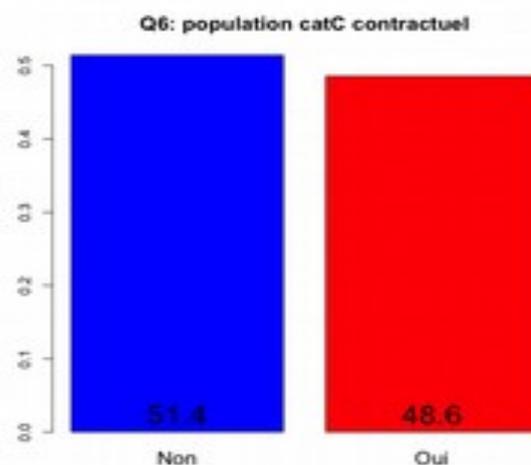
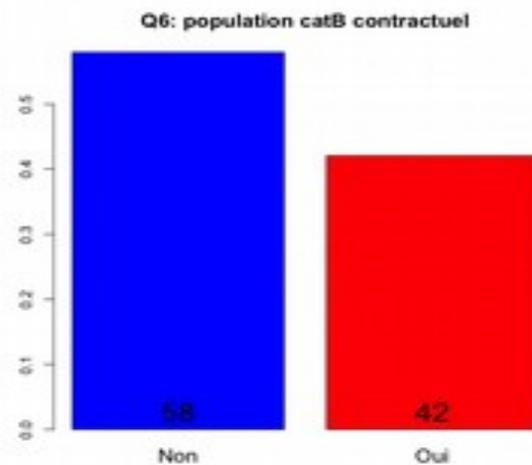
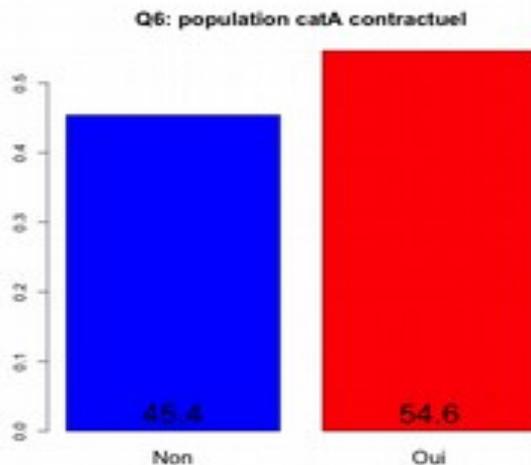
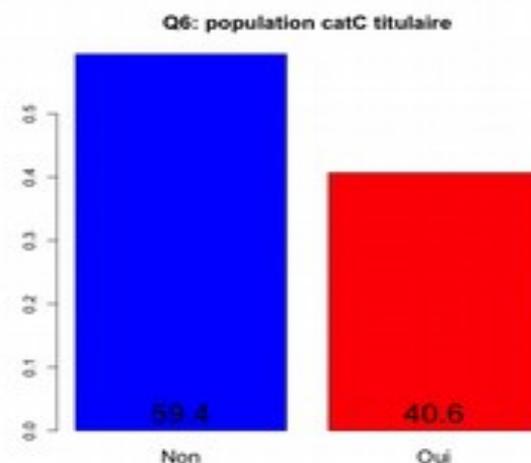
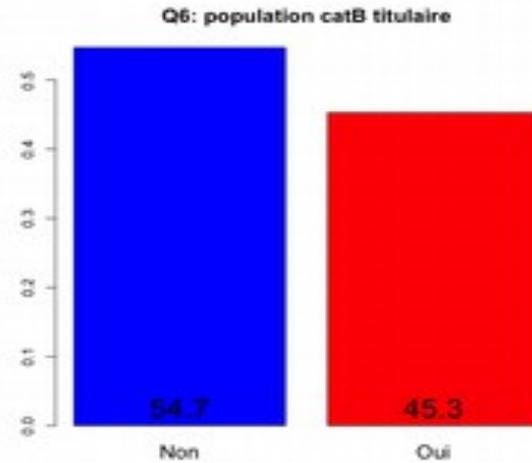
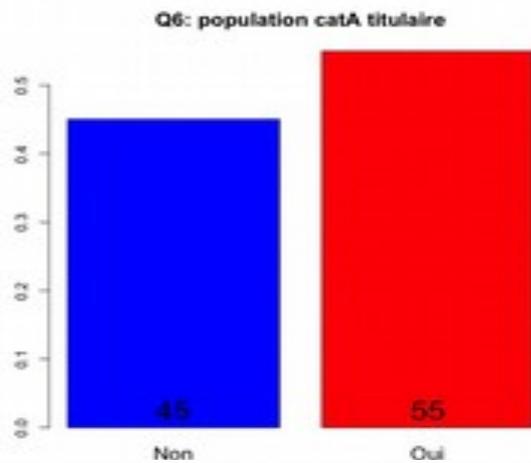
Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q13) Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...)?



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q13) Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité (participation à des actions de sensibilisation, accueil de stagiaire de classe de 3e, ...)?



Analyse des corrélations – PARTIE 1

Q3.c) Le ministère de la Culture et de la Communication facilite la conciliation des temps personnels et professionnels de ses agents ?

Analyse des résultats précédents :

- On observe une motivation plus grande pour un engagement chez les personnes de la catégorie A, notamment chez les femmes. L'intérêt décroît pour les catégories B puis C, mais cela dépend selon le type de contrat.

Analyse plus poussée: Étude des corrélations

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Il s'agit dans cette partie de se focaliser sur **les corrélations qu'il peut y avoir entre les réponses à différentes questions** et non plus sur les résultats lorsqu'on mixe des catégories de population.

Il est en effet par exemple intéressant d'analyser comment des personnes ayant vécu des discriminations, ou bien des personnes ayant été témoins de ces dernières, sont enclin à répondre aux différentes questions. Nous pourrions notamment croiser les données sur la discrimination avec celles sur la perception et le rôle du ministère.

Les données n'étant pas numériques mais des réponses qualitatives, nous présentons dans le slide suivant les méthodes qui peuvent être considérées pour l'analyse.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Calcul des corrélations : méthodes

- Une première approche simple consiste à considérer le pourcentage de personnes ayant répondu d'une manière spécifique à une question X puis d'une autre pour la question Y. On a ainsi une idée des tendances qu'il peut y avoir entre deux questions.
- Une seconde approche basée sur un test statistique permet d'obtenir un coefficient de corrélation qui nous permet d'affirmer ou d'infirmer l'indépendance entre des réponses à deux questions différentes.

Cette dernière méthode consiste à construire un tableau des contingences : il s'agit d'un tableau à double entrée qui compte les occurrences d'une paire de réponses à deux questions données. Il est ensuite comparé au tableau que l'on devrait obtenir si les réponses étaient indépendantes, selon le test dit du Chi-2.

Observons la méthode sur un exemple:

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q7) Avez-vous été témoins de discrimination ?

Calcul des corrélations entre les réponses des question 6 et 7

- Approche statistique simple:

Sur 607 personnes ayant répondu « Oui » à la question 6 (i.e. qui a vécu une discrimination), 471 personnes ont également répondu « Oui » à la question 7. Cela représente donc environ 77%.

Il semble donc y avoir une corrélation entre les personnes ayant vécu une discrimination et celles en ayant été témoins.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q7) Avez-vous été témoins de discrimination ?

Calcul des corrélations entre les réponses des question 6 et 7

• Test du Chi-2:

Tableau des contingences:

		Réponses Q7		
		Oui	Non	Total
Réponses Q6	Oui	471	136	607
	Non	186	432	618
	Total	657	568	1225

Pour obtenir la statistique du test, on calcule :

$$\sum \frac{(val.observée - val.attendue)^2}{val.attendue}$$

(Pour chaque case)

Tableau que l'on aurait s'il y avait indépendance (distribution uniforme)

		Réponses Q7		
		Oui	Non	Total
Réponses Q6	Oui	326	136	607
	Non	331	432	618
	Total	657	568	1225

Explication (pour la case 1) : il y a 657 personnes ayant répondu « Oui » à la question 7. Or 607/1225 est la proportion (dans la population totale) de personnes ayant répondu « Oui » à la question 6. Donc en cas d'indépendance on s'attendrait à avoir 657 * 607/1225 ≈ 326 personnes ayant répondu « Oui » aux deux questions.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q7) Avez-vous été témoins de discrimination ?

Calcul des corrélations entre les réponses des question 6 et 7

• Test du Chi-2:

On obtient la valeur suivante pour le test : **277,8**

Cette valeur peut s'interpréter comme la corrélation entre les réponses aux questions. On la compare au nombre de degrés de liberté de la distribution s'il y avait indépendance, qui vaut ici 1.

On a donc **277,8 >> 1**, donc il n'y a pas du tout indépendance entre les réponses de la question 6 et celles de la question 7.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q7) Avez-vous été témoins de discrimination ?

Corrélations entre les réponses des question 6 et 7 : Interprétation

Les résultats précédents nous font donc état d'un biais sur les réponses à la question 7, car les personnes ayant vécu une discrimination semblent être être témoins plus souvent d'autres discriminations que le reste de la population.

Que cela signifie t-il ?

Les personnes ayant été victime d'une discrimination se sont-elles comptées comme témoins de leur propre discrimination ? Ou bien les personnes ayant été victime de discriminations sont elles plus attentives à ce qui se passe dans leur entourage et donc plus susceptible de déceler une situation de discrimination ?

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q13) Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité

Calcul des corrélations entre les réponses des question 6 et 13

- Approche statistique simple :

53% des personnes ayant été victimes de discriminations se disent prêtent à s'engager dans des actions de prévention au sein du ministère. (322/607)

- Test du Chi-2 :

		Réponses Q13		
		Oui	Non	Total
Réponses Q6	Oui	322	285	607
	Non	289	329	618
	Total	611	614	1225

La statistique du test (corrélation) est **4,83**.

Elle est moins importante que précédemment, mais nous avons toujours $4,83 > 1$.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q6) Avez-vous vécu une discrimination au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q13) Seriez-vous prêt.e à vous engager personnellement dans une action de prévention des discriminations ou de promotion de la diversité

Corrélations entre les réponses des question 6 et 13 : Interprétation

Même si le lien entre les réponses à la question 6 et 13 est moins fort que celui entre les réponses des questions 6 et 7, il existe bel et bien.

Nous avons une corrélation positive entre personnes ayant vécu une discrimination et personnes souhaitant s'engager dans des actions de prévention.

Ce résultat ne constitue pas une surprise car le vécu d'une discrimination peut pousser un agent à vouloir en parler, à s'engager dans des campagnes de prévention et de sensibilisation pour partager son expérience.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q8) Avez-vous subi des propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q10) Avez-vous subi des propos ou comportements racistes ?

Calcul des corrélations entre les réponses des question 8 et 10

• Approche statistique simple :

- 52% des répondants n'ont vécu ni de discrimination sexiste, ni raciale.
- 13% des personnes ayant vécu une discrimination sexiste ont aussi vécu une discrimination raciale (5,3% de la population totale)

• <u>Test du Chi-2 :</u>		Réponses Q10			
		Oui	Non	Je ne sais pas	Total
Réponses Q8	Oui	65	419	10	494
	Non	45	645	11	701
	Je ne sais pas	8	16	6	30
	Total	118	1080	27	1225

La statistique du test (corrélation) est **73,3**.

Analyse des corrélations – PARTIE 2

Q8) Avez-vous subi des propos ou comportements sexistes au sein du ministère de la Culture et de la Communication ? Et Q10) Avez-vous subi des propos ou comportements racistes ?

Corrélations entre les réponses des question 8 et 10 : Interprétation

Il peut apparaître surprenant d'obtenir ici une corrélation entre deux phénomènes qui sont a priori totalement différents: d'une part les discriminations racistes et d'autre part les discriminations raciales.

Il faut en faire attention à l'interprétation du test du Chi-2 : **la corrélation est ici négative**. Il y a bel et bien un lien entre les réponses aux deux questions, mais il témoigne ici du fait qu'il est moins probable qu'une personne ayant vécu un type de discrimination soit aussi victime du deuxième type.