

Analyse statistique des résultats du questionnaire

Riwal, Camille

réunion du 18 octobre 2022

Analyse statistique

- ▶ script python de Riwal
- ▶ calcul % pour tous les répondants, hommes vs femmes, permanents/non permanents, étrangers/français
- ▶ à venir: calcul % pour SU/X/ENS, pour C-EC vs ITA?
- ▶ à faire: test statistique pour la significativité statistique des différences homme/femme?
- ▶ défi: comment synthétiser l'information?
-> pour l'instant: quelques chiffres marquants + quelques figures
- ▶ rediscuter avec Narimane

Conflits

- ▶ 37% des membres sont témoins de conflits plus d'une fois par an. Seuls 20% n'en ont jamais (mais seuls 10% des permanent.e.s, vs 30% non-perm)
- ▶ 34% des membres en souffrent (et même 46% des permanent.e.s!), et pour 34% ça impacte leur travail.
- ▶ 20% sont parties prenantes de conflits (et même 36% des permanents), heureusement moins d'une fois par an pour 66% d'entre eux/elles.
- ▶ Les conflits ne se résolvent que dans 20% des cas (50% pour les non-permanent.e.s).
- ▶ Les femmes sont plus souvent témoins ou parties prenantes de conflits, leur travail est plus impacté, mais elles en souffrent moins.

Pression/stress

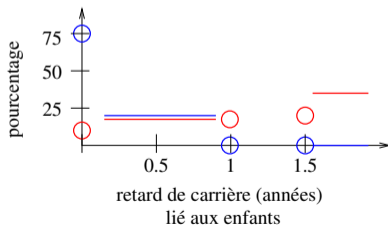
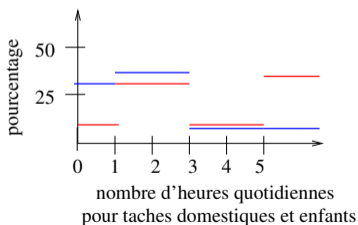
- ▶ 52% se sont déjà sentis épuisés ou accablés par leur travail
- ▶ 52% ressentent de la pression (idem hommes et femmes, 60% des permanent.e.s)
- ▶ Cette pression est majoritairement liée aux attentes générales du monde de l'ES et de la recherche (74%) et à eux-même (70%). Elle n'est liée à supérieur.e hiérarchique que pour 12%, et au jugement des collègues pour 22%.
- ▶ 23% travaillent >55h/semaine. Seuls 6% font moins de 35h.
- ▶ 54% travaillent au moins un weekend par mois.
- ▶ 62% ne se sent pas à la hauteur! (et même 70% des non-permanents)
- ▶ Peu de différences entre hommes et femmes, mais les hommes font plus d'excès horaires: 32% font plus de 55h/semaine, contre 11% des femmes.
- ▶ Les permanent.e.s font plus d'excès horaires: 34% vs 12% travaillent >55h/semaine
- ▶ **Précarité** source de stress pour 67% des non-permanents. Impacte vie familiale et projet de vie pour 67% peu de différences homme/femme.

Covid/télétravail

- ▶ Le télétravail favorise la conciliation vie familiale/pro pour 56%.
- ▶ 80% sont contents de leur nombre de jour de télétravail.
- ▶ Covid négatif pour 42%, positif+négatif pour 32%, positif pour 8%
- ▶ Peu de différences homme/femme.

Conciliation vie professionnelle/familiale

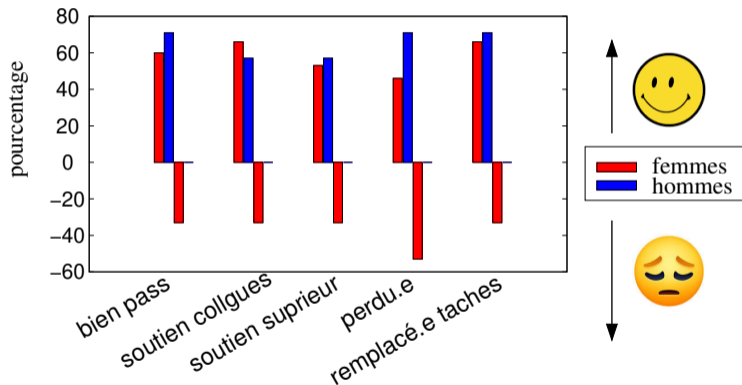
- ▶ Femmes passent beaucoup plus de temps sur les tâches domestiques/enfants!
moins de 3h pour 71% des hommes, plus de 3h pour 52% des femmes!
- ▶ Impacte capacité de travail pour 41% des femmes, seulement 22% des hommes.
- ▶ Source de frustration pour 94% des femmes, 35% des hommes.
- ▶ 72% des femmes ont pris >4 mois de congés pour enfants. 70% des hommes <1 mois.
- ▶ Enfants cause retard de carrière beaucoup plus grand pour les femmes: aucun pour 74% des hommes, 1 an ou plus pour 71% des femmes.



— femmes
— hommes

Grossesse

- ▶ annonce d'un congé pour enfants bien reçu (mal reçu pour seulement 3%).
- ▶ C'est pour le retour que les choses se compliquent:



- ▶ Ca relève des collègues de favoriser réintégration (68%), prendre relai tâches d'encadrement (59%), gestion projet (54%), moins tâches d'enseignement (45%).

Discriminations

- ▶ opportunité non proposée? 20% femmes, 8% hommes.
- ▶ évolution de carrière refusée? 20% femmes, 15% hommes; 28% étranger.e.s, 15% français.
- ▶ difficultés intégration? 22% femmes, 7% hommes; 35% étranger.e.s, 7% des français.
- ▶ Discriminations liées au genre (52%), origine ethnique ou nationale (23% (28% des étrangers)), origine sociale (11%)
- ▶ Aspiration aux responsabilités? 25-29% oui, similaire pour hommes et femmes. Si non: surtout à cause de l'intérêt des tâches (55% des femmes, 72% des hommes), mais aussi des enfants pour 30% des femmes (0% des hommes).
- ▶ La faible représentation des femmes aux postes de direction est un problème pour tous (65% des femmes, 63% des hommes, et 76% des étranger.e.s). Hommes et femmes sont d'accord sur les freins: le sexisme (45%), le manque de confiance (44%), les enfants (40%), autres contraintes familiales (21%), manque d'ambition (15%). Personne n'a coché le manque de compétence.

Etranger.e.s

- ▶ Difficultés d'intégration des étranger.e.s au laboratoire? oui pour 57% des étranger.e.s (sous-estimées par les français: 33%)
Pour les étrangers, surtout à cause de la difficultés à comprendre le système (75%), la langue (75%), différence culturelle (25%), préjugés (25%). Les français.e.s sur-estime le facteur langue (88%) et sous-estiment les préjugés (7%).
- ▶ Difficultés dans le travail pour les étranger.e.s? oui pour 57% des étrangers (sous-estimées par les français: 34%)
Surtout à cause de la langue (75% étrangers, 100% des français), difficultés à comprendre le système (37%-66%), isolement (37%-59%).
- ▶ Difficultés administratives pour les étrangers? 76% des étrangers, 52% des français.
A cause de l'incompréhension de la démarche (77%), manque d'information (66%), de soutien (44%)
Solutions: cellule d'accueil (70%), documents explicatifs (60%), mises en contact (60%)

Violences sexistes et sexuelles: faits

- ▶ Victimes de coupages de parole:

| | | qui coupe? | | | |
|--|--|------------|-------|---------|--|
| | | homme | femme | | |
| | | 10% | 7% | homme | |
| | | 23% | 2% | femme | |
| | | | | coupé.e | |

- ▶ Témoins de propos dégradants visant les femmes: 13%; commentaires déplacés sur l'apparence physique: 11%; stéréotypes positifs sur les femmes: 13%. Juste quelques % en plus pour les femmes
Stéréotypes négatifs sur les femmes: 18% des femmes, 8% des hommes.
- ▶ Témoins de commentaires grossiers: 1 femme et 5 hommes; propos à connotation sexuelle: 1 femme et 2 hommes
- ▶ Contacts léers non souhaités: 2 femmes et 2 hommes.
- ▶ Aggression sexuelle: 1 femme

Violences sexistes et sexuelles: réactions

- ▶ Avez-vous **souffert** d'une des situations? 60% des femmes, 8% des hommes.
- ▶ Réaction? 34% n'en parlent pas, 27% à des collègues, 19% à l'entourage, 20% ont exprimé désaccord, 14% mal à l'aise, 6% ont parlé à direction. Similaire pour femmes et hommes, à part que les femmes en parlent plus à l'entourage (33% vs 8%) et aux collègues (38% vs 12%) et expriment plus leur désaccord (23% vs 8%)
- ▶ A l'avenir, vers qui se tourner? Surtout les collègues (32%), référent.e parité.e (19%), la direction (21%), service RH (18%), cellule d'écoute (11%). Les hommes seraient 2x moins enclins à en parler, sauf à la direction (29% des hommes, seulement 10% des femmes).

Harcèlement moral: faits

- ▶ commentaires négatifs sur compétences, 15% des femmes, 7% des hommes; Témoins: 25%
- ▶ remarques dévalorisantes: 18% des femmes, 7% des hommes. Témoins: 21%
- ▶ Insistance pour obtenir un rendez-vous hors des heures de travail: 1 femmes, 4 hommes.
- ▶ Exclusion circulation d'informations: 18% des femmes, 7% des hommes.
- ▶ 2 personnes exclues d'articles, 3 menacés de fermeture de compte, exclusion d'articles...
- ▶ Les permanent.e.s plus souvent victimes que les non-permanent.e.s.
- ▶ De **qui** viennent les problèmes? Collègues avec ascendant moral (55%), supérieur (37%), collègue sans ascendant (20%), encadré (7%). Pour les non-permanents, surtout supérieurs (62%)

Harcèlement moral: réactions

- ▶ **Réaction?** Les collègues (45%), expression désaccord (38%), pas parlé (20%), direction (17%), entourrage (17%) ou RH (12%).
- ▶ A l'avenir, vers qui se tourner? Les femmes plutôt aux collègues (36%), les hommes à la direction (32%).
- ▶ 52% des encadrants ressentent le besoin de **formation** (64% des femmes), 34% des encadrés pensent que bénéfique pour leurs encadrants (42% des femmes).