

QUESTIONNAIRE FLASH

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ

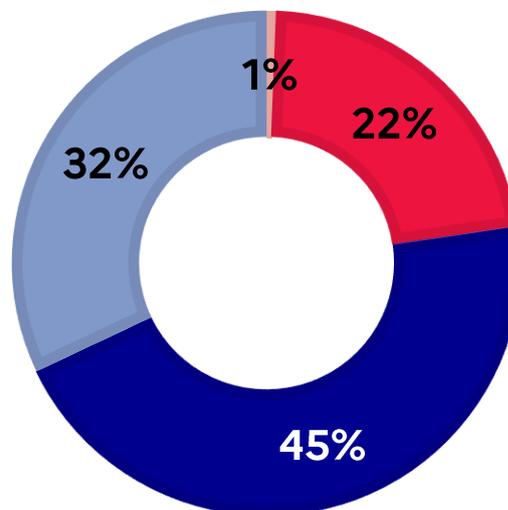
Questionnaire administré entre le 18/02/2025 et le 04/03/2025, à destination de tous les agents du ministère de l'Intérieur.

Afin de faciliter la lecture et l'exploitation des résultats, l'ensemble des répondants du périmètre du Secrétariat général ont été regroupés sous ce nom, ainsi que la Sécurité civile (répondants de la DGSCGC). Le périmètre SG comprend donc les préfectures et les sous-préfectures, les SGCD, les SGAMI, les DDI (agents du ministère de l'Intérieur affectés en DDI uniquement), l'administration centrale ainsi que la Sécurité Civile. Aucun redressement n'a été appliqué pour analyser les données. Les résultats reflètent donc la perception des répondants uniquement.

Profil des répondants

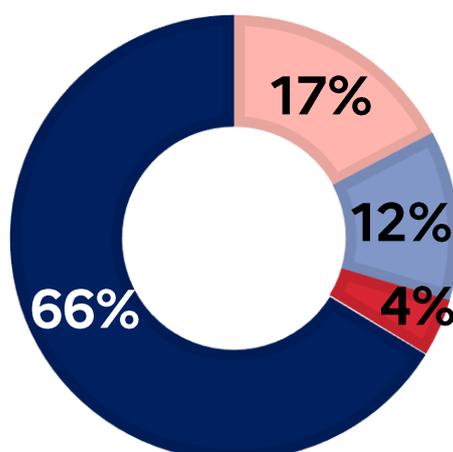
29 940 répondants

- 51% hommes
- 46% femmes
- 3% ne se prononcent pas



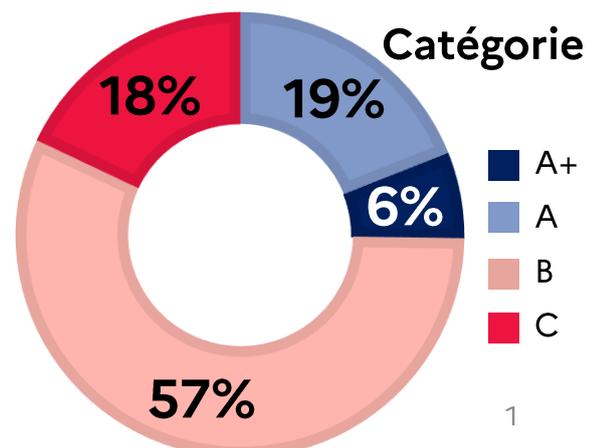
Périmètre

- Secrétariat général
- Police nationale
- Gendarmerie nationale
- Sécurité civile



Ancienneté

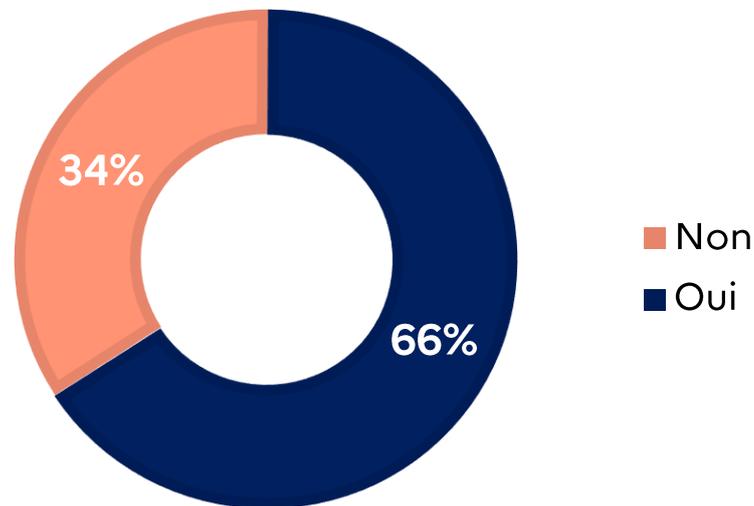
- Plus de 10 ans
- Entre 5 et 10 ans
- Entre 1 et 5 ans
- Moins d'un an



Catégorie

- A+
- A
- B
- C

1. Avez-vous connaissance de l'engagement du ministère de l'Intérieur sur les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

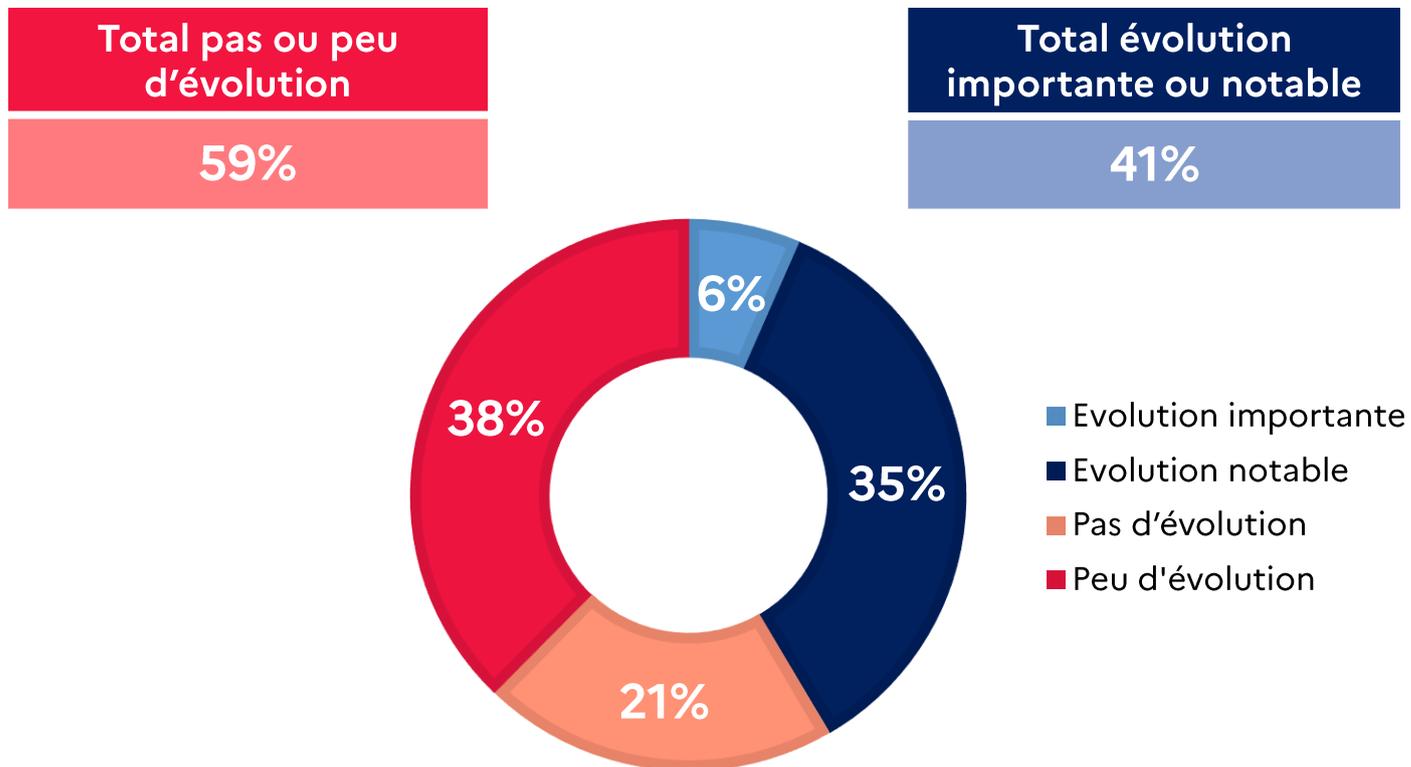


Nos agents ont répondu pour la grande majorité à **66% qu'ils avaient connaissance** de l'engagement du ministère de l'Intérieur sur les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cependant, il est intéressant de souligner des écarts significatifs. Les hommes déclarent avoir connaissance de cet engagement à 70%. Ce chiffre atteint même 77% chez les hommes de la Gendarmerie Nationale. Les femmes en revanche sont 61% à le déclarer, et 59% pour les femmes de la Police nationale.

Les chiffres montrent également que plus les agents appartiennent à une catégorie élevée, plus ils connaissent l'engagement du ministère : 81% pour les hauts fonctionnaires, 62% pour les catégories C.

2. Depuis 2021, observez-vous, au quotidien, une évolution des mentalités dans les relations femmes-hommes au sein du ministère ?*



59% des agents considèrent que les mentalités **n'ont pas ou peu évolué** au cours de ces 4 dernières années.

Pour les femmes, seules 28% observent une évolution importante ou notable contre 54% des hommes.

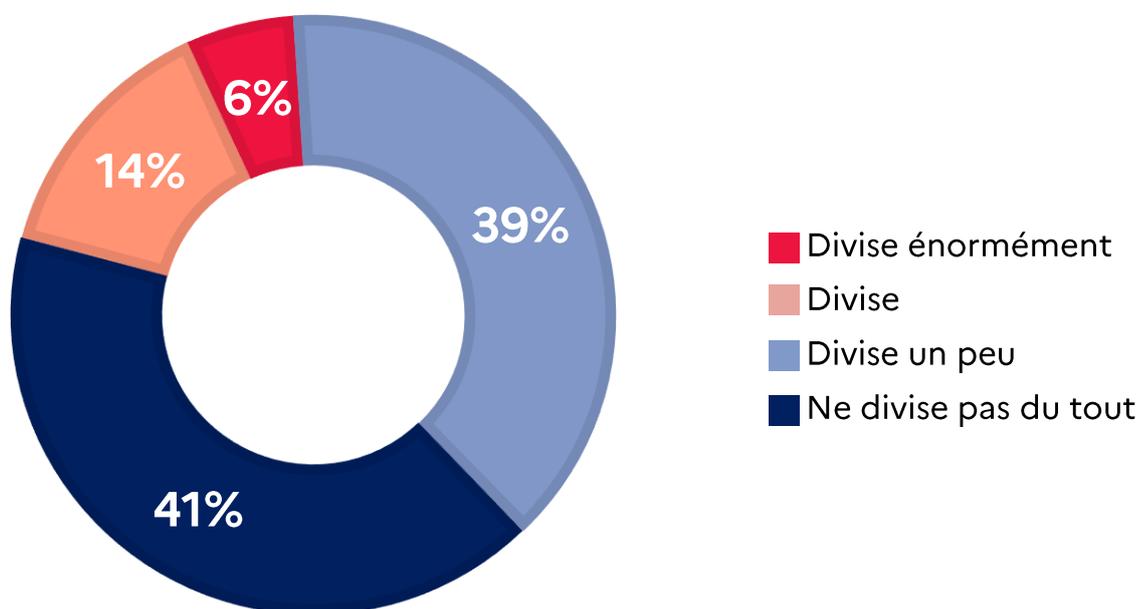
Si les données sont comparées par périmètre, la Gendarmerie nationale constate une évolution notable ou importante plus forte (57%) que la Police nationale (40%) ou le Secrétariat général (32%). Ces disparités se retrouvent également par genre au sein des périmètres (44% des femmes en Gendarmerie nationale, 26% en Police nationale et 24% en Secrétariat général).

Les agents présents depuis plus de 10 ans au ministère perçoivent mieux l'évolution des mentalités (44%), que les agents présents depuis moins de 10 ans (36-37%).

3. Sentez-vous que la politique « Égalité-Diversité » divise les femmes et les hommes ?

Total divise et divise
énormément
20%

Total divise un peu
et pas du tout
80%

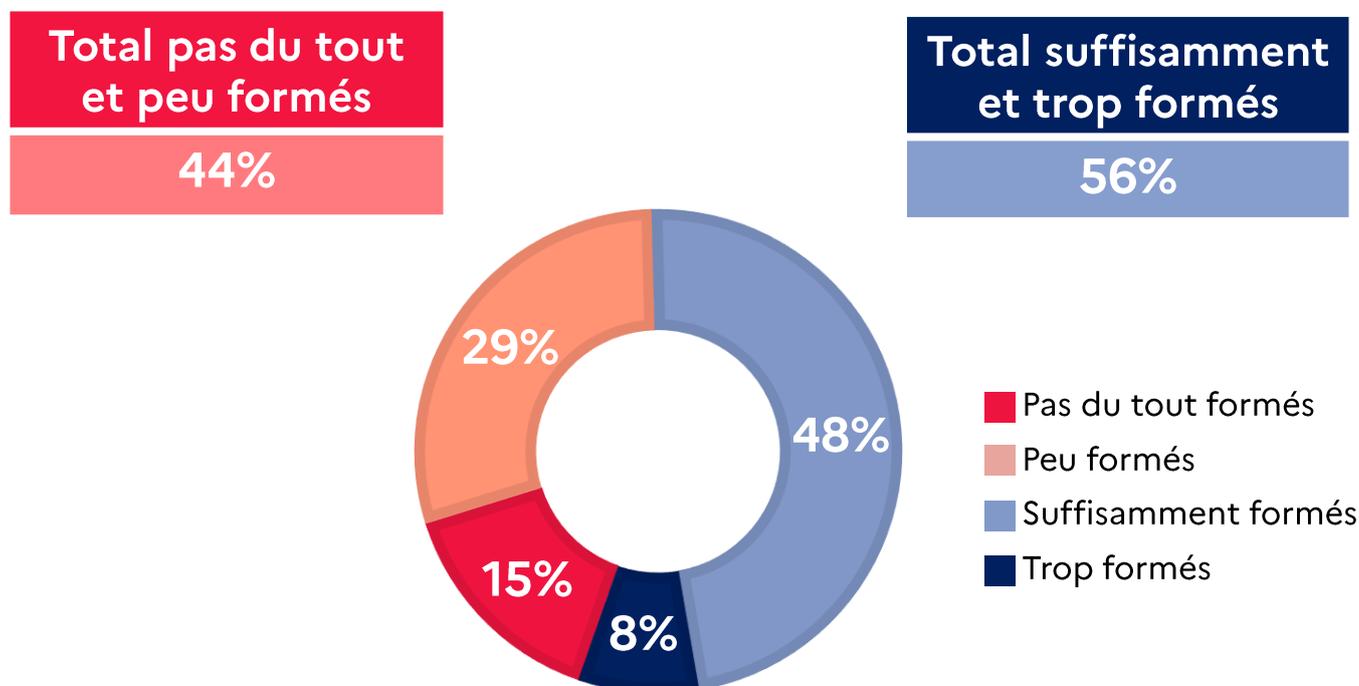


Pour **80%** des répondants, cette politique divise un peu, voire pas du tout.

Seuls **6%** des répondants estiment que cette politique « divise énormément ».

Les écarts significatifs observés sur cette question dépendent surtout du genre : les hommes sont plus nombreux que les femmes à penser que cette politique ne « divise pas du tout » ou « un peu » (48% contre 35%).

4. Estimez-vous être suffisamment formés sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations ?



Les réponses révèlent une population divisée : **56% des répondants s'estiment « suffisamment et trop formés »**, tandis que 44% se considèrent « pas du tout et peu formés ».

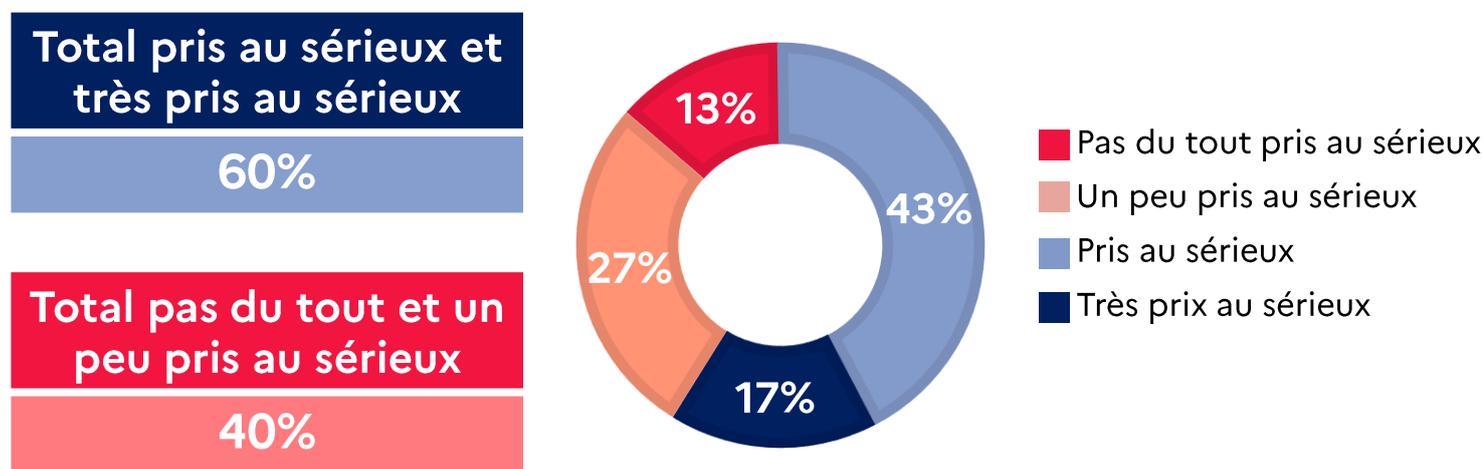
Les hommes sont 65% à se considérer « suffisamment » voire « trop formés ». A l'inverse, 45% des femmes partagent cette perception.

Plus l'on descend dans la hiérarchie des catégories, plus le sentiment d'insuffisance de formation augmente (« pas du tout » ou « peu formés ») : A+ avec 27%, A avec 40%, B avec 43% et enfin C avec 59%.

Plus révélateur encore, 11% des hommes estiment être « trop formés » sur ces sujets (3% pour les femmes).

Pour ce qui est de l'analyse par périmètre, il est possible d'avancer que la Gendarmerie Nationale présente le taux le plus élevé de personnes se considérant « trop formées » (11%), suivi par la Police Nationale (9%) et enfin le Secrétariat Général (4%). A l'opposé la proportion de personnes « peu et pas du tout formées » suit une tendance inverse : 52% pour le Secrétariat Général, 45% pour la Police Nationale et 32% pour la Gendarmerie Nationale.

5. Pensez-vous que les signalements de discrimination, de sexisme et de harcèlement sexuel sont pris au sérieux au sein du ministère ?



60% des répondants estiment que ces signalements sont « pris au sérieux et très pris au sérieux », tandis que **40%** considèrent qu'ils ne sont « pas du tout et un peu pris au sérieux ».

Les hommes témoignent d'une vision nettement plus positive que les femmes, avec **73%** (contre **44%**) estimant que les signalements sont « pris au sérieux et très pris au sérieux ».

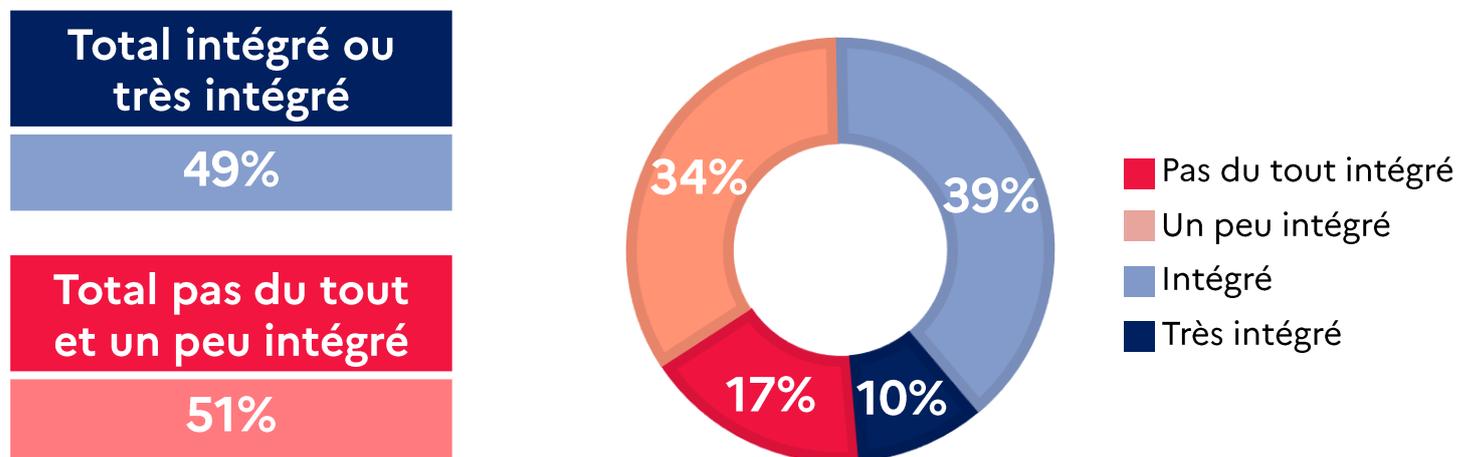
La Gendarmerie nationale présente le taux le plus élevé de réponses positives (**78%**), suivi par la Police nationale (**56%**) et enfin par le Secrétariat général (**50%**).

Cette disparité se retrouve également dans l'analyse croisée par genre et périmètre organisationnel. L'écart de perception entre hommes et femmes est présent dans tous les périmètres, avec des intensités variables néanmoins : **22 points** d'écart au Secrétariat général (**65%** contre **43%**), **30 points** au sein de la Police nationale (**70%** contre **40%**) et **23 points** à la Gendarmerie nationale (**84%** contre **61%**).

La catégorie A+ se distingue avec le plus fort taux de perception positive (**74%**), tandis que la catégorie C présente un taux nettement inférieur (**45%**). Cet écart de **29 points** suggère une différence significative dans la manière dont le traitement des signalements est connu.

Enfin, les agents ayant plus de **10 ans** d'ancienneté ont la perception la plus positive (**63%**), suivis par ceux ayant moins d'un an d'ancienneté (**53%**).

6. Pensez-vous que l'encadrement a intégré les questions d'Égalité Professionnelle et de Diversité dans le management des équipes au quotidien ?



En analysant globalement les réponses, il est possible de relever une perception partagée puisque **51%** des répondants estiment que ces questions ne sont « pas du tout ou un peu intégrées ».

Les hommes expriment une vision nettement plus positive que les femmes : **61% (contre 36%) estiment que ces questions sont « intégrées » et « très intégrées » dans le management quotidien.**

La catégorie A+ se distingue avec le plus fort taux de perception positive (61%), alors que la catégorie C présente un taux nettement inférieur (38%).

Cette disparité se retrouve également dans l'analyse croisée par genre et périmètre. L'écart de perception entre hommes et femmes est présent dans les trois périmètres, mais avec des intensités variables : 18 points d'écart au Secrétariat général (54% contre 36%), 26 points au sein de la Police nationale (58% contre 32%) et 21 points pour la Gendarmerie nationale (69% contre 48%).

Nous pouvons ainsi observer que la Gendarmerie nationale présente le taux le plus élevé de réponses positives (63%), suivi par la PN (47%) et enfin le SG (42%). Les femmes de la Police nationale ont la perception la plus négative (seulement 32% de réponses positives), tandis que les hommes de la Gendarmerie nationale ont la perception la plus positive (69% de réponses positives).

Conclusion

Le ministère poursuit son auto-évaluation en interrogeant régulièrement ses agents et en en tirant des enseignements.

Ces résultats nous confortent dans l'idée que nous progressons dans la diffusion de nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Néanmoins, des perceptions diffèrent entre les hommes et les femmes sur ces sujets et nous devons redoubler d'effort pour assurer un cadre de travail où les différences de genre n'ont plus leur place.

Le nouveau plan d'action ministériel 2025-2027 pour l'égalité professionnelle et la diversité qui sera prochainement publié contient un certain nombre d'actions qui devraient participer à cette évolution.