

L I V E S
W O R K I N G
P A P E R
2 0 1 2 / 1 1

TITRE

Enquête au royaume de
Matilda. La relève à
l'Université de Lausanne

Auteur-e-s

Farinaz Fassa
Sabine Kradofer
Sophie Paroz

Rapport de recherche

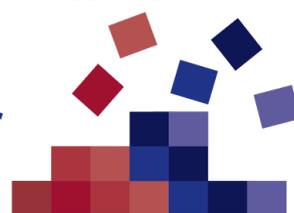
<http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2012.11>
ISSN 2296-1658

FNSNF

FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Les Pôles de recherche nationaux PRN
sont un instrument d'encouragement du
Fonds national suisse

LIVES



Pôle de recherche national

Auteur-e-s

Fassa, F. (1)

Kradolfer, S. (2)

Paroz, S. (3)

Résumé

Intitulée initialement « Relève académique : un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours. Enquête à l'Université de Lausanne », cette recherche menée entre mars 2006 et juin 2008 visait à identifier les facteurs structurels, organisationnels et individuels qui rendent les trajectoires des membres de la relève propices à l'accomplissement d'une carrière universitaire. Les analyses que nous avons effectuées (qualitatives et quantitatives) montrent que les inégalités d'accès aux postes les plus élevés des hiérarchies académiques frappent particulièrement les femmes puisque seule une faible proportion d'entre elles accède à des postes professoraux. Elles ont aussi permis de mettre à jour l'existence d'un plafond de verre dont la hauteur est variable selon les facultés et des parois de verre qui orientent les carrières des femmes hors du cheminement traditionnel vers les postes les plus prestigieux. Nous avons focalisé notre réflexion sur cette exclusion genrée, constatant en cours d'enquête que si l'origine sociale peut s'avérer un défi pour les hommes, elle s'articule avec d'autres embûches pour les femmes.

Mots clés

Plafond de verre | Carrières académiques | Genre

Affiliation des auteur-e-s

(1) Université de Lausanne (2) Université de Lausanne et de Genève (3) Université de Lausanne - CHUV

Correspondance à

Farinaz.FassaRecrosio@unil.ch / Sabine.Kradolfer@unige.ch

* La série des Working Papers LIVES publie en ligne des travaux de recherche en cours. La révision de chaque papier est restreinte. Les auteur-e-s sont tenu-e-s responsables pour les faits et les opinions exprimées dans leurs papiers. Ces opinions ne représentent pas nécessairement celles du Pôle de recherche national LIVES.

** Ce rapport est une réédition d'un papier publié en 2008 dans les Pavia Working Papers. La mise en page d'origine a été partiellement conservée.

REMARQUE QUANT AU TITRE DU RAPPORT:

LE ROYAUME DE MATILDA FAIT REFERENCE A L'«EFFET MATILDA» DONT PARLE ROSSITER (1993) QUI REPREND LES REFLEXIONS DE MERTON (1968) AU SUJET DE CE QU'IL DENOMMAIT L'«EFFET MATTHIEU», SOIT LE FAIT QUE DANS LE MONDE ACADEMIQUE COMME AILLEURS, ON NE PRETE QU'AUX RICHES: PLUS ON PUBLIE, PLUS ON EST CITE, SOLLICITE ET REPUTE BRILLANT. ROSSITER RAPPELLE QUE CETTE CITATION TIREE DE L'EVANGILE SELON SAINT MATTHIEU SE TERMINE PAR L'AFFIRMATION QU'AUX PAUVRES, IL SERA ENLEVE. ELLE CONCLUT EN MONTRANT QUE, DANS LE MONDE UNIVERSITAIRE, LES PAUVRES SONT LES FEMMES.

INTRODUCTION

La recherche intitulée « Relève académique : un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours » (projet Reunil) est née dans le cadre d'un groupe de travail du Laboratoire Interuniversitaire en Etudes Genre (LIEGE). Elle a été menée à l'Université de Lausanne (Unil) entre mars 2006 et juin 2008.

Cette recherche visait à dessiner les trajectoires des personnes qui ont appartenu à la relève¹ lausannoise et à documenter les modes d'accès à la carrière professorale au sein de l'Unil en insistant sur ce qui joue un rôle de facilitateur ou d'obstacle durant ce processus de qualification et de reconnaissance professionnelle. Nous avons fait comme hypothèse que des facteurs de nature très différente participent à sélectionner les candidat.e.s aux postes professoraux et que c'est dans leurs articulations que se trouvent les raisons de l'accession à une carrière académique. En cela, nous reprenions un constat de l'étude pionnière de Roux, Gobet et Lévy (1997) qui montre que les conditions de travail et de vie du corps intermédiaire sont des éléments déterminants pour la suite de la carrière universitaire. Notre recherche élargissait ainsi la question au-delà des seuls aspects institutionnels liés aux transformations des systèmes d'éducation/formation, mettant le doigt sur l'action des structures extra-universitaires dans le dessin des trajectoires professionnelles du corps intermédiaire des Hautes Ecoles. Cette approche nous a fait aborder la question de la relève dans une perspective qui prend en compte le débat lié à l'égalité des chances, notamment en ce qui concerne les femmes.

Nous pensons que trois types de facteurs (facteurs structurels, facteurs organisationnels, facteurs individuels) sont actifs et interviennent dans la sélection des personnes qui accèdent aux fonctions académiques les plus élevées, et plus précisément que les raisons qui font que certain.e.s sont choisi.e.s (et d'autres non) sont à chercher dans le jeu entre ces différents niveaux et dans ce que l'on peut désigner avec Lapeyre comme des « configurations locales de genre »². Comme elle, nous pensons que les travaux d'Elias permettent d'accéder à

« ce qui se passe entre les niveaux macro/méso et de caractériser les marges de manœuvre des individus dans un sous-champ social » (Lapeyre, 2006 : 26).

¹ Conscientes de la polyphonie du terme et des multiples définitions de la relève universitaire, nous sommes parties d'une acception large de ce terme, celle qui est donnée par Conseil suisse de la science et de la technologie : « La relève universitaire se compose d'étudiants préparant leur thèse et de jeunes chercheurs titulaires d'un titre de docteur et en quête d'un poste de professeur. Cette seconde catégorie est souvent désignée par le terme de 'corps intermédiaire'. » (CSST, 2001 : 8).

² « Le terme configuration sert à créer un outil conceptuel maniable, à l'aide duquel on peut desserrer la contrainte sociale qui nous oblige à penser et parler comme si l'individu et la société étaient des figures différentes et de surcroît antagonistes » (Elias, 1993 : 156-157), cité par Lapeyre (2006 : 21).

Cette approche tente de dépasser l'opposition que Catherine Marry relève à propos des travaux effectués sur la place des femmes dans le monde universitaire :

« Une première approche se focalise sur les femmes ou, pour reprendre les catégories des économistes, sur l'offre de travail. Les mots clefs sont ici ceux d'autosélection ou autoexclusion. Leurs carrières minorées sont renvoyées de façon prioritaire à la spécificité sexuée de la socialisation, familiale et scolaire, et aux poids des stéréotypes.

La deuxième approche se situe du côté de la 'demande', c'est-à-dire des organisations et du marché, de leur histoire, de leur fonctionnement (procédures de recrutement, de promotion, de prise de décisions collectives...), de leurs luttes internes et externes (rapports avec l'Etat...), ou des interactions quotidiennes dans le travail. Cette histoire est celle de mondes professionnels qui ont longtemps complètement exclu les femmes et qui continuent à les maintenir à la marge, de façon subtile et souvent à l'insu de tous les protagonistes. Les mots clés sont ici ceux d'exclusion ou de 'mécanismes cachés de la domination masculine' (Krais dir., 2000) » (2005 :5).

C'est dans cette perspective d'exploration d'un entre-deux, qui laisse une part importante de liberté aux acteurs et actrices mais prend en compte l'action des structures et des organisations, que nous avons conçu notre étude de cas.

La population concernée par notre étude est formée des membres de la relève lausannoise entre 1990 et 2005 (docteur.e.s, doctorant.e.s et assistant.e.s) et un point de vue comparatif a été apporté par l'analyse des trajectoires des professeur.e.s nommé.e.s à l'Unil durant cette période et provenant d'autres universités. L'ensemble de ces personnes a été invité à répondre à un questionnaire pour analyser tant les parcours que les situations professionnelles et personnelles. Pour approfondir ces informations, une quarantaine d'entretiens semi-directifs ont été réalisés et des personnes ont été sollicitées pour compléter un agenda afin de permettre une analyse de la gestion du temps. Le point de vue institutionnel a été pris en compte par la réalisation d'entretiens avec des membres de tous les décanats ainsi que par l'analyse de différents règlements et directives.

L'analyse de ces regards croisés a été complétée par un dépouillement de la littérature qui touche à l'évolution du monde universitaire suisse alors que les études tertiaires se massifient et par la lecture des textes qui traitent de la situation de l'Unil en ce qui concerne son personnel académique et ses doctorant.e.s durant la période que couvre notre travail (1990-

2005). Cette période est en effet aussi celle de mutations importantes du paysage universitaire européen et helvétique et ces mutations, comme certaines des représentations du monde académique, forment un cadre dans lequel les différent.e.s acteurs et actrices agissent. De manière générale, l'introduction progressive dans les universités suisses et européennes de la nouvelle structure d'étude Bachelor-Master-Doctorat, aussi appelée « déclaration de Bologne », et la mise en application du European Credit Transfer System (ECTS) témoignent des changements qui sont toujours en cours au moment où nous rédigeons ce rapport.

Au niveau local, les Facultés de l'Unil sont en train de modifier leurs plans d'études et de réaménager leurs contenus ; les premiers bachelors ont été délivrés dans certaines d'entre elles à l'issue de l'année académique 2004-2005 (Ecole des sciences criminelles – ESC – p. ex.). Cette réforme s'achève en 2008-2009 avec la mise en place des derniers masters (p. ex. sciences du sport). Par ailleurs, une réforme importante de l'Unil a trouvé son aboutissement avec l'entrée en vigueur progressive de la nouvelle Loi cantonale sur l'Université de Lausanne (LUL), entre le 1^{er} janvier 2005 et le 1^{er} septembre 2006, qui lui octroie une autonomie importante (comme, par exemple, le droit de nommer elle-même ses professeur.e.s). De plus, pour faire suite à un certain nombre de réorganisations institutionnelles, la Faculté des sciences a disparu et les disciplines qui y étaient enseignées ont été redéployées vers d'autres Facultés ou, depuis 1999, en direction de l' Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) et/ou de l'Université de Genève, afin de permettre à l'Unil de se concentrer sur deux axes prioritaires : les sciences de la vie et les sciences humaines.

En ce qui concerne les politiques de la relève, la prise de conscience précoce, dès le début des années 1990, du besoin d'une action politique soutenue dans le domaine de la relève académique s'est fait clairement sentir en raison de modifications structurelles dans le paysage universitaire helvétique. A l'Unil, il a toutefois fallu attendre l'élaboration de la nouvelle LUL pour qu'une réflexion systématique se fasse au sujet des mesures à adopter localement.

Afin de comprendre et d'analyser le dessin des trajectoires académiques à l'Unil, nous avons adopté différentes focales, en prenant en compte, non seulement la vision que le corps

intermédiaire actuel a de sa situation mais en intégrant également l'avis des personnes qui ont quitté l'Unil et de celles qui y sont entrées comme enseignant.e.s. Cette analyse comparative permet de distinguer ce qui caractérise les trajectoires qui mènent à l'enseignement universitaire et à la recherche à l'Unil et met à jour les éléments qui favorisent et/ou empêchent l'émergence de carrières d'enseignant.e.s et de chercheur.e.s formé.e.s dans cette université.

La perspective adoptée a ceci d'original que, mêlant une enquête quantitative, s'adressant à une large population, à une enquête qualitative permettant d'explorer en détail les articulations entre institutions universitaires et trajectoires individuelles, elle permet de suivre la trajectoire d'une partie de la population sur une longue durée (15 ans) et elle peut, de ce fait, dessiner les parcours typiques d'une intégration réussie dans le monde académique, d'une reconversion vers des activités qui en sont proches (recherche – secteur privé et public – autres Hautes Ecoles) ou d'une réorientation complète de carrière. Cette approche semble en outre particulièrement pertinente pour mettre à jour de manière spécifique les modalités d'une sélection qui aboutit entre autres à la sous-représentation de certaines catégories sociales, dont les femmes, dans les postes les plus prestigieux du monde académique (Bourdieu et Passeron, 1964 ; Gallay et Droz, 1999 ; Rehmann, 2004 ; Roux, 2000).

Nous nous sommes, par conséquent, interrogées d'un point de vue genré sur les parcours professionnels des femmes et des hommes et avons tenté d'isoler les différents types d'éléments qui permettent de « faire carrière » dans le monde académique. Notre rapport tente de comprendre comment les articulations entre ces niveaux ont abouti à une très nette situation d'inégalité en ce qui concerne la présence des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire (cf. Annexe 1). Nos résultats montrent en effet que cet état de fait tient à des processus très complexes qui doivent beaucoup à la pérennité de représentations décalées de la réalité.

Genèse, équipe, financement et collaborations de recherche

Au départ du projet au printemps 2004, nous étions un groupe de travail du LIEGE formé de quatre chercheuses : Farinaz Fassa qui devint docteure en sciences sociales au début de l'année 2004, Sabine Kradolfer qui obtint un doctorat en cotutelle en anthropologie et en sciences sociales au début de l'année 2005, Gaël Pannatier coordinatrice du LIEGE et licenciée en sciences politiques, Florence Quinche³, docteure en philosophie. Nos trajectoires personnelles nous avaient permis de nous rencontrer lors de différentes activités de mentoring et nous nous interrogeons depuis plusieurs années sur nos propres situations de femmes et de chercheuses-enseignantes au sein du monde académique. L'adoption de cette posture située (Harding, 1986 ; Haraway, 1991) dans le champ académique et dans le champ social participe aussi à l'originalité de notre travail puisque c'est à partir de positions de relative précarité que nous avons décidé de travailler à l'élaboration d'un projet de recherche qui nous permettrait de « redonner la parole à la relève pour parler de la relève » et de collecter des données afin de dresser un panorama de la relève à l'Unil⁴. Après plusieurs mois de recherche et de compilation de données, nous avons rédigé un premier projet de recherche que nous avons soumis à la Direction de l'Unil ainsi qu'au Bureau de l'égalité (BEC) au début du mois de juillet 2005. Après discussion avec Monsieur le Vice-Recteur Arlettaz qui était à ce moment-là en charge du dicastère « recherche et postes académiques », nous avons procédé à certains remaniements du projet et au début du mois d'octobre la Direction, le BEC et la Faculté des sciences sociales et politiques (SSP) acceptaient de financer notre projet pour une durée de plus de deux ans. Nous tenons à les remercier ici de leur engagement en faveur de cette recherche ainsi que du soutien et de la confiance qu'ils nous ont témoignés. Le projet a été rattaché à la Faculté des SSP et nous sommes très reconnaissantes à l'équipe décanale (en particulier à Mmes Dominique Fracheboud, Danièle Garnier, Marie-Christelle Pierlot et plus récemment Mme Véronique Jaccard, ainsi qu'au doyen Bernard Voutat) qui nous a conseillées, orientées et aidées dans les différents travaux de gestion administrative et financière.

³ Florence Quinche a quitté l'Unil en 2006, puisqu'elle a été nommée Maître de conférence à l'Université de Nancy 2 au sein du Groupe de Recherche en Information, Communication et Propagandes.

⁴ Notre démarche a fait l'objet d'un article dans la revue Carnets de Bord (Fassa, 2006).

Cette recherche a pu compter sur l'appui de nombreux réseaux. Ainsi, durant l'année et demie pendant laquelle notre projet a mûri au rythme de nos obligations professionnelles, nous avons bénéficié de nombreuses discussions informelles avec des collègues. Par la suite, au moment de la soumission du projet, nous avons pu compter sur les lectures expertes, critiques et constructives de plusieurs professeur.e.s de l'Unil ainsi que de différent.e.s acteurs et actrices impliqué.e.s dans la relève académique. Nous saisissons l'occasion qui nous est donnée ici pour remercier Mmes et MM les Professeur.e.s Françoise Messant, Patricia Roux, Jean-Yves Pidoux et Eric Widmer de leurs commentaires et de leur soutien scientifique, de même que l'Association du corps intermédiaire et des doctorant.e.s de l'Université de Lausanne (ACIDUL) et le Réseau de médiation de l'Université de Lausanne (DialogUNIL) qui nous ont fait part de leur intérêt et nous ont offert leur soutien institutionnel pour cette recherche.

La recherche a officiellement débuté, sous la co-direction de Farinaz Fassa et Sabine Kradolfer, au 1^{er} avril 2006 avec l'engagement de Mme Yvonne Jänchen qui a rejoint les deux chercheuses responsables en tant qu'assistante de recherche à 50%. En novembre 2006, elle a été remplacée par Mme Sophie Paroz qui a repris son poste avant d'être mutée au poste de chargée de recherche en février 2008⁵. Différentes personnes ont rejoint cette équipe afin de réaliser des travaux ponctuels ; nous remercions Simon Dubois, Belén Nión, Carine Carvalho et Pauline Marchand pour les retranscriptions et les travaux administratifs qu'elles et il ont réalisés avec beaucoup de professionnalisme et de sérieux. Nos remerciements vont aussi à Félix Recrosio, Esther Richard, Emilie Savioz et Greg Zoni qui ont très efficacement fait les « petites mains » lors de l'envoi du questionnaire. Nous sommes par ailleurs redevables à Gaël Pannatier et Sandra Walter pour leur relecture précise et critique et nous les remercions pour leur travail de correction éditoriale.

Enfin, nos résultats ne pourraient être ce qu'ils sont sans l'expertise de Jean-Pierre Müller et de Jacques-Antoine Gauthier qui ont eu, tous deux, une importance décisive dans le travail que nous avons mené et que nous remercions tout particulièrement. Jean-Pierre Müller nous a offert l'appui de ses connaissances techniques et informatiques tout au long de la recherche et il nous a aidées à nous diriger dans la jungle des logiciels de récolte automatisée des données

⁵ Le nouveau règlement des assistant.e.s ne permettant plus d'engager d'assistant.e.s non doctorant.e.s, le statut de Mme Paroz a dû être modifié en conséquence.

et des divers transferts que le recours à ces techniques implique. Jacques-Antoine Gauthier a rejoint notre groupe de recherche pour quelques mois à la fin de l'année 2007 et il nous a fait partager ses connaissances expertes dans le domaine de l'analyse des trajectoires de vie. Sans lui, la modélisation des trajectoires de la relève n'aurait pu se faire et une part de notre travail serait restée à l'état de friches.

Organisation du rapport

La richesse des données que nous avons construites est telle que ce rapport ne peut rendre compte de l'ensemble des éléments que nous avons mis à jour. Nous avons opté pour une présentation peu classique, mais qui permet au lecteur une lecture différenciée selon qu'il est pressé ou qu'il dispose du temps nécessaire pour se plonger dans les différentes facettes de notre recherche.

Après la présente introduction, suivie d'une présentation de la problématique, la **première section⁶ (I)** de ce rapport est constituée de chapitres synthétiques qui tentent de mettre à jour les facteurs structurels, organisationnels et individuels qui influencent les carrières académiques. Le chapitre I.1 examine les facteurs structurels qui cadrent les carrières de la relève et imposent un certain nombre de règles, explicites ou implicites, auxquelles on ne peut déroger. Il présente la vision normative de la carrière telle qu'elle est dessinée par les autorités universitaires et décanales et telle qu'elle se traduit dans les textes de politiques publiques en matière universitaire. Il permet de comprendre dans quels contextes intellectuel, représentationnel et institutionnel se sont construites les carrières que nous décrivons dans le chapitre suivant. Le chapitre I.2 a, en effet, pour centre les facteurs organisationnels et il met à jour un certain nombre de pratiques de l'organisation universitaire en tant que monde professionnel ; s'appuyant sur des données statistiques, il montre notamment l'influence des conditions effectives de l'emploi sur le modelé des carrières et leur influence sur la sexuaction de ces dernières. Nos données (analyses des réponses au questionnaire Reunil ou du contenu

⁶ Le but de cette section étant de permettre d'accéder économiquement à la matière de l'enquête, nous n'avons pas souhaité faire figurer de partie proprement méthodologique dans cette section et nous sommes bornées à donner quelques indications permettant aux lecteurs et lectrices de comprendre sur quelles bases nos propos sont construits. Les personnes intéressées par la façon dont nous avons mené l'enquête trouveront toutefois toutes les informations dans la section II, chapitre 1.

des entretiens menés) permettent de comprendre comment la rareté des femmes se construit au sommet de la hiérarchie et notre travail met l'accent dans le chapitre suivant (I.3) sur la façon dont les facteurs isolés comme obstacles ou facilitateurs sont ressentis par les membres de la relève ou les professeur.e.s interrogé.e.s. Dans ce chapitre, la parole est donnée à la relève et les propos que nous retranscrivons montrent la prégnance d'un discours commun à l'ensemble des membres de l'académie quant aux normes de la carrière, mais aussi la conscience que des groupes d'acteurs et d'actrices peuvent avoir des inégalités qui, dans les faits, organisent les cursus professionnels au sein de l'Unil (inégalités liées à l'appartenance sexuelle, à l'origine sociale ou aux représentations qui organisent les jugements quant aux capacités des un.e.s et des autres à faire face aux impératifs d'une carrière décrite comme particulièrement exigeante).

La conclusion revient sur les divers éléments mis en lumière au fil de ce rapport et les synthétise. Elle précise comment s'articulent les divers niveaux distingués (structurel, organisationnel et individuel) pour rendre le cheminement des femmes vers le professorat plus difficile que celui des hommes.

La **deuxième section de ce rapport (II)** est constituée par des chapitres plus fouillés sur les différents sujets qui, d'une manière ou d'une autre, permettent de donner un sens à nos données. La structure est similaire à la section I, mais elle offre une information détaillée sur les divers aspects abordés et sur les analyses qui ont été faites dans le cadre de cette recherche. Il s'agit ici de permettre aux lecteurs et lectrices intéressé.e.s de reprendre en détail l'un ou l'autre des points abordés dans la section I. L'ordre du discours diffère donc quelque peu et les critères d'organisation de cette partie ont été ceux de la monstration plus que de la discussion pour répondre à l'impératif de documenter une situation peu connue et complexe. Le chapitre II.1 reprend en détail les questions méthodologiques et présente les diverses populations auxquelles nous nous sommes adressées ; le chapitre II.2 examine le contexte dans lequel notre enquête a pris place et les normes de carrière auxquelles il donne naissance ; le chapitre II.3 dessine la situation du personnel et des doctorant.e.s à l'Unil entre 1990 et 2005 et revient longuement sur les attentes et les représentations de la carrière par les personnes interrogées lors du passage du questionnaire en ligne et le dernier chapitre (II.4) donne la parole aux personnes que nous avons rencontrées lors de notre deuxième campagne d'entretiens en ce qui concerne les facilitations et les obstacles qu'elles ont rencontrés.

Nous espérons que cette structure particulière qui fait de la première partie un index des questions analysées dans la seconde partie favorisera la lecture d'un rapport touffu et donnera la possibilité aux lecteurs et lectrices de choisir la façon dont elles et ils s'approprient nos résultats.

PROBLEMATIQUE ET METHODES

Problématique, hypothèses et méthodes utilisées

A. Problématique

La problématique de la relève s'inscrit dans un monde universitaire changeant (accords de Bologne) marqué par des politiques budgétaires revues à la baisse et une augmentation massive du nombre des étudiant.e.s. Elle est actuellement abordée selon des angles fort divers, mais qui tous s'accordent à désigner deux questions comme centrales : le besoin d'une politique transparente et unifiée de relève académique ainsi que l'obtention d'une meilleure représentation des femmes dans le corps professoral. La plupart des travaux sur la relève helvétique insistent sur les aspects institutionnels qui lui sont liés (Benninghof et Leresche, 2003 ; CSST, 2001 ; Felli et al. 2006 ; Goastellec et al. 2007 ; Kleiber, 1999 ; Meyer et Nyffeler, 2001). Or, l'étude de Roux, Gobet et Lévy (1997) montre qu'il faut aussi s'intéresser aux structures extra-universitaires puisqu'elles sont également à l'œuvre dans le dessin des trajectoires professionnelles du corps intermédiaire des Hautes Ecoles. Il y est, entre autres choses, relevé que le manque de perspectives professionnelles est considéré comme un problème essentiel dans certaines disciplines et l'accent est mis sur le processus d'auto-sélection que pratiquent en particulier les femmes, processus qui se manifeste entre autres par leur progressive disparition dès lors que l'on monte dans la hiérarchie. Dans une autre optique, et à propos d'une population différente – les personnes ayant bénéficié de mesures de soutien de la Confédération entre 1993 et 1998, Meyer et Nyffeler (2001) montrent que les femmes sont plus nombreuses que leurs collègues masculins à garder plusieurs voies ouvertes, notamment du fait de la difficile conciliation entre la vie familiale et la carrière professionnelle dans un contexte marqué par la précarité et la rareté des postes.

Les éléments qui se trouvent à l'articulation entre institutions universitaires et parcours individuels ont peu été explorés et les travaux sur les personnes qui pourraient devenir ou seront les futur.e.s chercheur.e.s et enseignant.e.s du monde universitaire sont rares. Les facilitations ou difficultés telles qu'elles sont vécues et ressenties par cette population sont donc fort peu documentées et il est de ce fait malaisé de comprendre comment les mesures structurelles en cours répondent aux situations vécues et surtout à quel type de profil elles proposent des solutions adéquates. Le défaut de connaissances sur les modalités des

articulations entre institutions universitaires et parcours individuels empêche, en outre, que des alternatives soient imaginées à la création de postes temporaires de relève.

C'est pour pallier à ce manque d'informations que plusieurs universités et/ou facultés ont procédé à des études internes au sujet de la relève académique (le plus souvent avec une dimension de genre). Ne bénéficiant pas toujours d'un financement suffisant, certaines études se sont limitées à une catégorie de la relève et/ou ont rencontré des difficultés majeures : interruption ou difficulté à diffuser les résultats (Université de Fribourg : « Umfrage zur Akademischen Laufbahnplanung unter den Doktorierenden der Universität Freiburg (Sommer 2001) » ; Université de Neuchâtel : une enquête mandatée par le bureau de l'égalité a été menée en 2003/04 sur la situation des doctorant.e.s). Plus récemment, une recherche intitulée « Identification des obstacles institutionnels aux carrières académiques féminines » a été menée par Anne Dafflon Novelle (2006) à la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève. Cette étude a permis de montrer que ce ne sont pas les charges familiales qui portent préjudice aux carrières féminines, mais bien les conditions de travail défavorables aux femmes et le manque d'informations dont elles pâtissent. Simone Berweger a défendu en 2006 sa thèse de doctorat (Université de Zurich) consacrée à l'analyse socio-psychologique des carrières académiques des doctorant.e.s (Berweger, 2005).

En ce qui concerne spécifiquement l'Unil, seule une courte recherche menée par Arlette Mottaz Baran en 1997 vient nous renseigner sur « L'accès aux fonctions académiques », il y a près de dix ans. Elle ne prend cependant pas en compte les contraintes qu'exerce le contexte universitaire et extra-universitaire sur les personnes et sa relation avec leurs attentes. Le travail mené par Gallay et Droz (1999) traite des abandons en se focalisant sur les étudiant.e.s et la recherche menée par Roux (2000) sur la sélection s'intéresse elle aussi à cette population.

La littérature citée met en évidence l'existence d'un problème important lié à la relève académique, mais elle n'effectue souvent qu'un diagnostic et permet difficilement de comprendre pourquoi et comment s'effectuent les « choix » qui donnent accès à la carrière académique et jalonnent les trajectoires individuelles, notamment dans leurs relations avec la dimension de genre et l'origine socio-professionnelle des personnes. La façon dont les institutions universitaires dessinent ces « choix » et les différentes attentes facultaires ont été

peu investiguées et, de ce fait, des zones d'ombre subsistent sur la manière dont les institutions et les personnes articulent leurs attentes mutuelles. La population étudiée par ces travaux est par ailleurs souvent restreinte à une catégorie de personnes aux dépens d'une analyse plus dynamique qui prenne en compte les transitions qui ont lieu durant le cursus académique.

B. Hypothèses

C'est pour tenter de combler ces lacunes que nous avons choisi d'aborder la question de la relève universitaire en concevant notre recherche comme une étude de cas focalisée sur l'Unil. Nous avons posé comme hypothèse générale que c'est dans les articulations entre les institutions universitaires, les politiques facultaires et scientifiques et les parcours individuels que se trouvent les obstacles ou les facilitations pour l'accomplissement d'une carrière académique.

Les axes de notre recherche se placent ainsi sur trois plans : structurel, organisationnel et individuel que nous abordons à partir des constats suivants :

1. Facteurs structurels : la littérature sur la formation et l'éducation montre que nombre des facteurs de sélection sont structurels et tiennent à l'appartenance sociale et au sexe des personnes qui sont susceptibles de briguer à court, moyen ou long terme un poste professoral (Bachmann et al., 2004 ; Bourdieu, 1984 ; Bourdieu et Passeron, 1964 ; Delavault et al., 2002; Roux, Gobet et Lévy, 1997).
2. Facteurs organisationnels : la littérature sur les hiérarchies professionnelles met l'accent sur l'action des organisations en tant que système qualifiant (Baghilhole et Goode, 2001 ; Hochschild, 2003 ; Laufer, 2003 et 2004). Les universités, en tant qu'elles constituent aussi des organisations de travail, n'échappent pas à cette logique (CSST, 2001 ; Felli et al., 2006 ; Palomba, 2001, Rehmann, 2004). Bien que de façon moins nette que dans les entreprises, les cheminements de carrière sont tracés et les parcours individuels sont référés à un certain nombre de modèles normatifs. Celui qui permet d'accéder au professorat stable (statut de professeur ordinaire (PO) ou de professeur associé (PA)) est présenté par les responsables des universités et des

facultés comme un modèle normatif qui rend compte de l'excellence scientifique des dossiers et qui permet que les mérites soient reconnus.

3. Facteurs individuels : une partie substantielle de la littérature qui traite de la place des femmes dans les professions supérieures insiste sur les facteurs individuels et relève que la socialisation différentielle selon le sexe est à la source de comportements et de pratiques fort différents selon l'appartenance sexuelle (Barth et Ollagnier, 2006 ; Dafflon Nouvelle, 2006 et Viry, 2005). Elle met l'accent sur le fait que les femmes n'accéderaient pas au même titre que les hommes aux échelons les plus élevés des hiérarchies professionnelles en raison de leurs choix de privilégier la sphère privée (Sanchez-Mazas et Casini, 2005), voire en raison de leur moindre préparation à affronter des univers extrêmement compétitifs.

La conjonction de ces trois axes d'analyse permet d'articuler les niveaux micro- et macrosociaux et de dépasser le seul cadre d'une étude de cas limitée dans le temps et dans l'espace. Le choix de l'Unil comme seul terrain d'investigation a permis de prendre en compte une pluralité d'éléments à différents niveaux et d'obtenir ainsi une vision multidimensionnelle des trajectoires de la relève académique susceptible de fournir des données suffisamment détaillées pour préciser les raisons qui favorisent la carrière de certain.e.s et constituent des obstacles pour d'autres. La confrontation avec d'autres résultats de recherche et, notamment en ce qui concerne les facteurs structurels, a quant à elle permis d'élargir notre étude de cas. Il nous semble ainsi pouvoir traiter une information approfondie sur un terrain tout en permettant une généralisation de moyenne portée puisque, comme le montre Burawoy (2003), nous nous sommes systématiquement confrontées aux théories générales (soit de niveau supérieur) susceptibles d'expliquer la situation observée (par exemple : théorie de l'excellence scientifique et de la méritocratie, explications attribuées aux résultats de l'évolution historique, etc.).

C. Méthodes

Nous avons abordé la situation de la relève à l'Unil dans cette perspective et les différentes étapes de notre recherche, ainsi que les choix méthodologiques effectués, visent à répondre à cette injonction. Il est à noter, et c'est une des particularités de notre travail, que notre façon

de faire a mixé les méthodes dites « quantitatives » (analyse des bases de données fournies par le centre informatique (CI) de l'Unil ; questionnaire et analyse statistique des réponses faites) et les méthodes dites « qualitatives » (entretiens semi-structurés de groupe avec les décanats et individuels avec les membres de la relève). Le choix de « mixer » les méthodes quantitatives et qualitatives s'est inscrit dans une perspective qui approche la réalité sociale en considérant que ses niveaux sont partiellement indépendants et que les configurations locales varient de manière importante⁷. Il n'a donc pas été fait pour contrôler un type d'information par un autre type d'information, privilégiant au contraire les caractéristiques propres de chacune de ces approches et les considérant comme complémentaires.

La facette **quantitative** de notre recherche fournit une information large sur une situation peu connue (qui sont les doctorant.e.s et les personnels de l'université ? qui, parmi cette population, a le plus de chances de parvenir à obtenir un poste professoral ?) ; elle a permis de mettre à jour des facteurs structurels et organisationnels qui sont à la source des sélections pour les postes professoraux. C'est, par exemple, le cas de la variable de sexe : les données recueillies par notre questionnaire et les informations fournies par le CI de l'Unil nous ont permis de constater que la situation des femmes est fort différente de celle des hommes en termes de taux d'activité, d'âge à l'engagement, etc. Ces données ne permettent toutefois pas de comprendre comment les personnes « jouent » avec ces facteurs structurels et organisationnels. C'est pourquoi nous avons opté pour des entretiens semi-structurés afin de compléter cette connaissance large mais superficielle. L'approche **qualitative** permet ainsi d'explorer plus en profondeur la façon dont les personnes se représentent et expliquent leur cheminement dans le monde universitaire, et de comprendre l'importance de certains éléments dans des stratégies décrites comme individuelles. Elle a aussi rendu évident l'effet de certains facteurs structurels sur les personnes et leurs représentations d'elles-mêmes, de la carrière académique et de leurs chances d'y « décrocher un poste professoral », permettant par exemple de constater que certaines représentations sont tellement actives, en particulier en ce qui concerne les difficultés pour les femmes à accéder au professorat, qu'elles restent persistantes quand bien même elles sont en contradiction avec des facteurs organisationnels et structurels. Il faut ajouter que ces entretiens nous ont donné l'occasion de constater à quel

⁷ Sur l'important débat qui concerne les façons de mixer les approches quantitatives et qualitatives voir notamment Bernard, 2000 et Miller, 2002.

point les « critères de l'excellence » sont modalisés dès lors qu'il s'agit de les faire entrer en résonance avec des trajectoires professionnelles spécifiques.

Ces choix méthodologiques nous ont notamment amenées à nous intéresser à ce que nous avons appelé « événements individuels » (Bensa et Fassin, 2002)⁸, soit les facteurs critiques qui influent suffisamment la représentation de la carrière pour la modifier (par ex. reconduction de contrat, tension avec les responsables hiérarchiques, signature commune d'articles ou délégation de tâches prestigieuses dans le monde académique, projet familiaux, difficultés financières dans le monde extra-universitaire). L'accent a ainsi été mis sur ce que les personnes décrivent comme obstacles ou facilitations en relation avec leurs projets professionnels, tels qu'elles les ont définis au moment où elles ont décidé d'entreprendre (ou non) un doctorat. La mise en exergue de ce que nous appelons ces « événements individuels » permet de documenter les points où une adéquation ou une tension se manifeste entre les politiques scientifiques suisses, leur application dans l'Unil, le système de formation en tant que tel et les vies vécues de la relève⁹.

D. Les ressources mobilisées

D1. Entretien avec les décanats

Nous avons mené durant les mois de mai et juin 2006 une série d'entretiens avec les responsables des décanats de toutes les Facultés de l'Unil. Ces acteurs et actrices du monde universitaire ont justement été choisi.e.s parce que leurs positions professionnelles et leurs cursus attestent qu'elles et ils ont triomphé des obstacles dans le « parcours du combattant » (Bourdieu, 1984) qu'est l'accès au professorat, mais aussi parce que leurs fonctions professorales les mettent en situation de dire ce

⁸ Dans cet article célèbre, ces auteurs décrivent l'« événement » médiatique comme celui qui opère un changement de registre pour penser des relations sociales et sert de référent durant une période déterminée. C'est par analogie que nous parlons d'« événements individuels ».

⁹ Nous distinguons dans l'analyse entre les événements normatifs de la trajectoire académique, soit ce qui est attendu, et fait partie d'une trajectoire « normale » (par exemple être engagé comme assistant.e, passer sa thèse, publier un premier article, etc.) et les événements non-normatifs, soit ce qui ne fait pas partie d'une trajectoire « normale » et/ou la remet en cause (par exemple rompre son contrat avant terme, changer de direction de thèse, suivre son conjoint à l'étranger, être remercié.e, etc.). Une telle distinction permet d'affiner l'analyse en ce qui concerne les inégalités, notamment de genre, et leur dimension structurelle, les événements normatifs et non-normatifs étant rapportés aux profils des trajectoires individuelles. Nous reprenons sur ce point les définitions que fournit le document rédigé par Elcherath et al., (2003).

qu'il faut pour appartenir à la relève et parfois de décider ce qui fait le succès ou l'insuccès d'une candidature.

Par ailleurs, ces entretiens visaient à connaître les éventuelles politiques de relève appliquées par les Facultés de même que les éléments que leurs responsables décrivaient comme critères d'engagement d'un.e professeur.e. Ils visaient également à savoir si les spécificités disciplinaires généraient en ce domaine des pratiques et des représentations différentes.

Ces entretiens ont suivi un canevas pré-établi (cf. Annexe 2) qui visait à balayer les sujets suivants : 1. Définition de la relève ; 2. Politiques facultaires dans ce domaine et influences spécifiques des disciplines ; 3. Incidence éventuelle des transformations induites par le changement du paysage universitaire ; 4. Politiques d'égalité.

D2. Base de données fournies par le Centre informatique (CI)

Les données disponibles à l'Université de Lausanne pour la période 1990-2005 ont été étudiées d'une part, pour y découvrir d'éventuels indices quant aux trajectoires des doctorant.e.s et du personnel académique de l'Unil et ont été utilisées, d'autre part, pour recenser les adresses des personnes avec qui nous prendrions contact en vue de l'enquête par questionnaire. Deux bases de données nous ont été fournies par le CI de l'Unil, la première concernait le personnel de l'Unil (*Extraction reunil V3* qui portait exclusivement sur le personnel académique de l'Unil entre 1990 et 2005) et la seconde prenait en compte les doctorant.e.s (*Extraction doctorant.e.s V3* qui recensait les personnes inscrites en doctorat mais ne travaillant pas à l'Unil pour la même période).

Finalement, notre fichier de référence **pour l'adressage** du questionnaire Reunil comprenait 7800 personnes et 7830 personnes¹⁰ ont pu être retenues pour l'analyse des trajectoires professionnelles des personnes actives dans l'Unil entre 1990 et 2005.

D3. Le questionnaire Reunil

Un questionnaire en ligne (cf. la section II pour l'analyse des particularités d'un tel instrument) a été conçu durant l'été et l'automne 2006 sur la base d'entretiens exploratoires avec des personnes travaillant dans le corps intermédiaire des différentes Facultés de l'Unil et avec des doctorant.e.s externes. Il a été mis en ligne sur le serveur central de l'Unil et était disponible pour recueillir les

¹⁰ Le fichier transmis par le CI nous fournissait des informations sur la trajectoire de 7830 personnes, mais les informations concernant 30 d'entre elles ne contenait aucune adresse. Nous avons donc dû renoncer à prendre contact avec elles mais les avons maintenues dans la population qui a été analysée pour modéliser les trajectoires.

réponses des personnes contactées entre le 20 novembre 2006 et le 2 février 2007. Deux rappels ont été effectués pour les personnes avec qui nous maintenions le contact par email (le 18 décembre et le 15 janvier 2007) et un rappel seulement (à mi-décembre) pour celles dont l'adresse postale était notre unique lien.

Ce questionnaire s'adressait à une population fortement hétérogène puisque nous désirions interroger (1) toutes les personnes qui avaient travaillé à l'Unil entre 1990 et 2005 en tant que membres de la relève, (2) toutes les personnes qui s'y étaient inscrites en doctorat, hormis celles qui faisaient un doctorat en médecine humaine¹¹, durant la même période et (3) toutes les personnes nommées à un rang professoral dans le même laps de temps.

Cette situation très différenciée nous a conduites à nous adresser par email aux personnes encore actives à l'Unil (personnel et doctorant.e) puisqu'elles disposent théoriquement toutes d'une telle adresse et à envoyer une lettre aux personnes qui n'étaient plus enregistrées comme membre du personnel ou comme doctorant.e à l'Unil. Dans les deux cas, ces documents présentaient notre recherche et informaient de l'adresse électronique sur laquelle les réponses au questionnaire pouvaient être saisies. L'adressage par email contenait en outre un lien direct incluant un mot de passe personnalisé pour accéder au questionnaire.

En ce qui concerne le personnel de l'Unil, 6103 personnes ont reçu un code de référence leur permettant d'accéder au questionnaire. Nous avons pu toucher 2960 personnes qui travaillent à l'Unil par le truchement de leur adresse email ; les autres personnes ont été contactées par la poste. En ce qui concerne les doctorant.e.s, 1727 personnes se sont vues attribuer un code d'identification personnel. Ces divers éléments se sont traduits par des taux de réponses extrêmement différenciés selon que les personnes étaient encore en contact régulier avec l'Unil ou qu'elles avaient quitté cette institution. Les personnes qui n'avaient plus de contacts réguliers avec l'Unil (ancien personnel ou ancien.ne.s doctorant.e.s) ont été les plus difficiles à atteindre. Cet aspect mérite d'ores et déjà d'être relevé : il montre d'une part que l'intégration de la relève externe est faible et d'autre part que les liens entre les personnes qui ont quitté l'Unil et cette institution ne sont pas conservés, aucune structure ne tenant à jour de listes d'adresses (instituts, laboratoires, facultés ou administration centrale). Cette absence de suivi nous paraît être un des éléments qui contribuent à isoler l'académie de la cité ; elle rend difficile la valorisation des travaux qui se mènent à l'Unil et a

¹¹ Comme nous le précisons plus longuement par la suite, les études doctorales en médecine humaine ne résultent pas de la même démarche en termes de qualification professionnelle que dans les autres disciplines ; c'est la raison qui nous a fait exclure ce groupe de personnes.

certainement une part de responsabilité dans la moindre reconnaissance de l'importance de la formation universitaire pour le monde du travail

Le questionnaire en ligne, divisé en cinq parties d'inégale longueur (de A à E), avait pour but de nous permettre d'esquisser les trajectoires des personnes membres de la relève et du corps professoral lausannois. Dans cette perspective, les parties A et B du questionnaire investigaient les situations actuelles (privée et professionnelle) des répondant.e.s considérées comme aboutissement temporaire d'un cursus qui a ses logiques mais aussi ses aléas. Leurs cursus de formation et de vie professionnelle était abordé dans la partie C et leurs représentations de la carrière académique dans la partie D. Une partie E très brève concluait ce questionnaire en donnant aux répondant.e.s la possibilité de nous laisser un commentaire général et de nous signaler leur intérêt pour une participation éventuelle aux étapes ultérieures de la recherche.

Finalement 1025 questionnaires ont été remplis : 734 provenaient de personnes qui avaient été contactées par email (taux de réponse : 23.56%) et 291 des personnes à qui nous avons adressé un courrier postal (taux de réponse : 5.66%). 17 d'entre eux ont dû être éliminés pour diverses raisons, la plus fréquente étant que les personnes n'ont pu en achever le remplissage et nous ont envoyé des questionnaires trop partiels pour que nous puissions tenir compte des réponses fournies. Les données que nous analysons proviennent donc des 1008 questionnaires conservés qui sont le fait de 575 hommes et de 433 femmes (57.0% et 43.0%) - cette répartition par sexe est légèrement supérieure à la proportion des femmes au sein de notre population de référence - appartenant à l'ensemble des Facultés de l'Unil.

D4. Entretiens semi-structurés réalisés avec les membres de la relève et du corps professoral

La troisième phase de l'enquête a consisté en une quarantaine d'entretiens approfondis avec des volontaires à propos de leur cursus académique. Cette facette de l'enquête visait à mettre l'accent sur tous les facteurs de transformation ou d'infléchissement des trajectoires professionnelles (événements individuels, expériences diverses, choix, non choix, etc.) et à approfondir l'interprétation que les répondant.e.s donnent de certains éléments et sujets critiques ayant émergé des entretiens exploratoires et de l'enquête quantitative (perception de la carrière académique, expérience du doctorat, gestion du temps, modèle idéal de carrière). La première partie de l'entretien entendait développer 4 axes principaux. Le premier visait à circonscrire le parcours des personnes interviewées, à dégager tous les événements et moment-clés, privés et professionnels,

ayant eu un impact sur leur parcours et expliquant leur situation professionnelle actuelle. Le deuxième axe cherchait à mettre en avant la perception du monde universitaire et de la carrière académique des répondant.e.s et à voir comment elles et ils se situaient dans cet univers. Le troisième axe voulait cerner le sens donné au doctorat ainsi que les conditions de travail dans lesquels ce dernier avait été (était) effectué. Le quatrième axe, enfin, visait à cerner la gestion du temps de travail et à documenter la construction du quotidien des membres de la relève.

La seconde partie de l'entretien souhaitait récapituler les parcours individuels en confrontant les répondant.e.s d'une part au schéma qui présentait l'entier de leur parcours et que nous avons créé au fur et à mesure de l'entretien (cf. annexe 3) et d'autre part à un graphique présentant les statistiques de l'Unil concernant l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes professoraux (cf. annexe 1).

402 personnes (237 hommes et 165 femmes) s'étaient annoncées pour un entretien dans le cadre de la phase quantitative. Le choix final des répondant.e.s a été fait en tenant compte du sexe, de l'appartenance facultaire des personnes, de leur situation professionnelle et de la confirmation de leur disponibilité pour un entretien.

Les entretiens ont été conduits entre le 15 mai 2007 et le 16 novembre 2007, soit sur une période de 6 mois par les trois chercheuses de l'équipe Reunil. Ils ont tous été enregistrés avec un lecteur numérique et l'entier des retranscriptions a été effectué par des chercheuses externes au personnel académique de l'Unil. Au final, nous avons rencontré 11 professeur.e.s et Maître d'enseignement et de recherche (MER) de la relève de l'Unil, 4 professeur.e.s entrant.e.s, 4 premier.ère.s assistant.es/MA, 3 assistant.e.s avancé.e.s, 2 personnes ayant abandonné leur thèse, 4 personnes ayant quitté un poste de Maître assistant.e (MA) ou de professeur.e, 2 doctorant.e.s inscrites à l'Unil mais qui n'y travaillent pas, 4 docteur.e.s de l'Unil actif.ve.s à l'extérieur de cette institution, 4 personnes partageant une activité à l'Unil avec une activité extérieure, ainsi que 4 personnes se jugeant atypiques. Il s'agissait de 21 femmes et de 21 hommes appartenant aux 7 Facultés de l'Unil (13 en Lettres, 9 en SSP, 5 en Hautes études commerciales (HEC), 4 en Faculté de biologie et de médecine (FBM), 4 en Théologie et sciences des religions (TSR), 4 en Droit et des sciences criminelles (DSC) et 3 en Géosciences et sciences de l'environnement (GSE))¹².

¹² Le détail par groupe est disponible dans l'annexe 4.

D5. Agendas

Lors du passage du questionnaire en ligne, 67 personnes avaient accepté de remplir un agenda rendant compte de leurs activités professionnelles et privées sur une période relativement longue puisque nous mentionnions 3 mois. Nous cherchions, à travers l'analyse de la gestion du temps, à mettre à jour des profils pour ce qui tient aux stratégies d'intégration et de constitution d'un capital social dans le monde universitaire et à évaluer une éventuelle différence, notamment selon le sexe des personnes et/ou leurs obligations extra-professionnelles.

La faible participation annoncée a montré que ce projet était trop ambitieux et exigeait un trop grand engagement des répondant.e.s ; devant cet état de fait, nous avons décidé de limiter notre demande et avons proposé aux personnes qui s'étaient portées volontaires de remplir un agenda pour une période de trois semaines. Lorsque nous avons repris contact avec elles au début du mois d'octobre 2007, neuf mois s'étaient écoulés et finalement seuls 20 agendas nous ont été retournés.

SECTION I

I.1. Contexte institutionnel et vision normative de la carrière

Ce chapitre est divisé en deux grandes parties ; la première s’attache à décrire le contexte institutionnel (réformes des universités) et organisationnel (mise en place de la nouvelle loi sur l’Université de Lausanne, réorganisation des Facultés et des cursus d’études sur la place lausannoise) qui a marqué l’Unil au cours de la période étudiée. La seconde décrit les critères pris en compte lors des nominations aux postes professoraux et les normes auxquelles ils donnent naissance. Cette structure a été choisie car elle rend compte des limites et marges de manœuvre dont dispose l’Unil dans un contexte de massification des études.

I.1.1. L’Unil et les mutations du paysage universitaire

Un certain nombre de constats présentés dans cette étude doivent être abordés en tenant compte des profondes mutations que l’Unil a connues durant les dernières années. En effet, la période abordée dans notre recherche, des années 1990 à 2005, a été marquée par des réformes, qui sont toujours en cours actuellement et redessinent un certain nombre d’éléments structurels, influençant fortement les politiques universitaires et, de ce fait, la question de l’encouragement de la relève. Ces changements tant au niveau local qu’international témoignent de la forte intégration que les universités européennes ont connue durant la dernière décennie.

Au niveau de l’enseignement universitaire, la réforme dite « de Bologne » a eu des incidences importantes sur la structuration des études puisque toutes les Facultés de l’Unil ont dû adopter de nouveaux plans d’étude qui respectent la partition en trois cycles : Bachelor-Master-Doctorat. La recherche semble quant à elle s’orienter vers une plus forte internationalisation et un mouvement de « coopération »¹³. Le fait que l’on parle actuellement de « marché académique » ou de « marché des universitaires » (Musselin, 2005) témoigne du glissement vers une « marchandisation » des savoirs. Un tel glissement va de pair avec l’installation de modèles compétitifs et concurrentiels de production de ces savoirs et fait surgir la nécessité, explicitée par la Déclaration de Lisbonne (EUA, 2007), d’une meilleure intégration de la

¹³ Ce néologisme est né de la compression des termes « coopération » et « compétition », ces deux termes constituant aujourd’hui deux concepts-clés du paysage universitaire européen.

recherche au sein de l'Europe (politique et géographique) afin de « faire de l'Europe la destination de premier choix des étudiants et des universitaires » (EUA, 2007 : 4).

En Suisse, différentes mutations affectent le paysage scientifique. Dès les années 1970 et 1980 la définition des premiers domaines prioritaires de recherche est donnée et dès les premières années de la décennie suivante (1990), le besoin d'une action politique soutenue dans le domaine de la relève universitaire se fait clairement sentir, du fait de modifications structurelles dans le monde académique. Le départ à la retraite d'une partie du corps professoral et la massification de l'enseignement supérieur - qui a conduit à une détérioration des taux d'encadrement des étudiant.e.s - ont d'une part mis en évidence le besoin d'une relève performante. De nouvelles priorités en matière de recherche et d'enseignement sont apparues d'autre part avec la création de nouvelles filières de formation.

Cette prise de conscience précoce a fait de la Suisse une pionnière en la matière et elle s'est traduite par l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'aide aux universités (LAU) en 1999. L'adoption de cette législation a dessiné un nouveau paysage universitaire suisse et le système d'enseignement supérieur est encore aujourd'hui dans un processus d'expansion, de diversification et de spécialisation des disciplines tant dans les universités que dans les Ecoles polytechniques fédérales (EPF), les Hautes écoles spécialisées (HES) et les Hautes écoles pédagogiques (HEP). Ces réformes ont pris place dans le climat des restrictions budgétaires des années 1990. Ce contexte participe à accroître la pression sur les universités qui doivent, dans la perspective du *New Public Management*, « faire plus avec moins » de ressources alors même que les modifications structurelles impliquées par la réorganisation des cursus d'études absorbent une partie des ressources à disposition des universités.

Durant la période que couvre notre recherche et sous l'influence du contexte international et national que nous venons de décrire brièvement, de nombreux changements et remodelages ont affecté le paysage universitaire lausannois. La réforme la plus importante a trouvé son aboutissement avec l'entrée en vigueur progressive de la nouvelle LUL, entre le 1^{er} janvier 2005 et le 1^{er} septembre 2006, entraînant de profonds changements de la gouvernance et des modes de fonctionnement de l'Unil. Ainsi, la LUL octroie un statut légal d'autonomie accrue à cette institution qui assume la responsabilité de son organisation, de ses finances, de son personnel et de ses plans d'études dans une situation moins dépendante qu'auparavant de son

autorité de tutelle. Le renforcement des organes exécutifs (Direction et Décansats) a conduit à une plus grande directivité institutionnelle afin de raccourcir les processus de décision.

L'entrée en vigueur de la LUL a obligé les Facultés à modifier leurs règlements pour s'adapter aux nouveaux dispositifs légaux et ces adaptations ont eu des effets sur les plans d'études et les statuts et conditions de l'emploi des personnels académiques (taux d'activité minimaux fixés, durée des engagements limitée à certains échelons de fonction ou encore possibilités de promotion ou de carrière réglementées).

Au niveau de l'enseignement, l'introduction progressive dans les universités suisses et européennes de la nouvelle structure d'étude Bachelor-Master-Doctorat inhérente à la « déclaration de Bologne », et la mise en application du European Credit Transfer System (ECTS), ont conduit à l'importantes modifications des plans d'études qui sont, pour certains, toujours en mutation au moment où nous rédigeons ce rapport. La structuration des cursus en trois cycles : bachelor, master et doctorat a introduit une standardisation des plans d'étude qui limitent idéalement leur durée dans le temps à respectivement 3 ans, 1,5 à 2 ans et 3 ans. Elle témoigne de l'adoption d'un modèle fréquent dans les sciences de la vie pour l'ensemble des disciplines et peut conduire à des difficultés au niveau du doctorat selon que les thèses offrent des débouchés professionnels ou non.

I.1.1.1. La relève académique au centre des réformes

L'approche compétitive marque aussi la façon dont l'encouragement des carrières des jeunes chercheur.e.s est envisagé. Le double impératif d'économie et d'efficacité dessine la question de la relève dans une perspective de gestion des carrières pour permettre la sélection des meilleur.e.s candidat.e.s aux chaires académiques du futur, et ce au moindre coût possible. Depuis quelques années, on observe une tendance au raccourcissement du temps consacré au doctorat et par conséquent de la longueur matérielle (en nombre de pages) des thèses. Il est vraisemblable, si cette tendance se réalise, que les thèses de Suisse latine se rapprochent plus dans le futur du modèle des thèses américaines que de celui des thèses allemandes.

Selon certains membres des décanats interrogés, la durée préconisée par les Accords de Bologne pour le doctorat peut se révéler totalement insuffisante dans certaines disciplines (en particulier dans les sciences humaines). Et pourtant, c'est ce format de thèse courte, réalisée durant un période de 3 à 5 ans, qui se profile comme « la » nouvelle norme à suivre et à

encourager. En 2007, l'European University Association (EUA) demande aux universités (en collaboration avec d'autres institutions) qu'elles s'engagent activement « [...] à améliorer les conditions de financement des programmes doctoraux et des candidats doctorants ainsi que le développement des carrières de chercheurs dans le secteur académique et non-académique. » (EUA, 2007 : 5) dans le respect des « Principes de Salzbourg¹⁴ », adoptés en 2005, qui fixent la durée consacrée aux doctorats à cinq ans au maximum. Ainsi, le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), qui dicte les règles de la recherche scientifique en Suisse, soutient, depuis 2006, un certain nombre de programmes doctoraux (Pro*Doc) de haut niveau qui ont justement pour but de contribuer à réduire la durée des thèses de doctorat¹⁵. Ces nouvelles règles ne font pas l'unanimité parmi les responsables des décanats, l'une de ces personnes relevant que ces formats de thèse résultent du « diktat des sciences exactes qui nous appliquent sans cesse des choses qui ne nous conviennent pas... ce raccourcissement et ce formatage qui vient des sciences exactes » (D1¹⁶), puisque dans la nouvelle configuration des carrières, le cas de figure de la « thèse longue » rédigée de manière autonome en une dizaine d'années parallèlement à une activité professionnelle à l'extérieur de l'université semble totalement exclue pour qui espère des débouchés académiques.

I.1.1.2. Les femmes à l'Unil et dans les universités

Si les politiques de relève telles qu'elles sont appliquées au sein des universités suisses ont pour objectif de promouvoir l'excellence scientifique, force est de constater que la figure de l'intellectuel, du savant, de l'expert, bref, l'excellence reste de genre masculin, comme le montrent les chiffres disponibles à l'Unil en 2005 pour les hommes : 43,7% d'étudiants, 53,3% d'assistants et 88,7% de professeurs. Ce phénomène illustre le constat fait par Laufer pour les entreprises en général « [...] d'une rareté des femmes en position de pouvoir, de

¹⁴ Ces principes furent posés lors du séminaire consacré à la mise en application des Accords de Bologne intitulé « Doctoral Programmes for the European Knowledge Society » qui s'est déroulé à Salzbourg du 3 au 5 février 2005.

¹⁵ Afin d'encourager les carrières féminines, le FNS souhaite de que 40% des candidat.e.s au doctorat dans ces programmes soient des femmes.

¹⁶ Afin de respecter l'anonymat des personnes rencontrées sans passer sous silence le contexte dans lequel elles ont prononcé les propos que nous citons, nous avons opté pour un double système de référencement. Lorsque des propos de membres des décanats sont cités, nous les faisons suivre d'une lettre en majuscule, identique pour toutes les personnes de la même Faculté, et d'un chiffre qui identifie la personne. Lorsque les propos sont ceux de membres de la relève ou de professeur.e.s sans responsabilité administrative particulière nous signalons le sexe des personnes et identifions les individus par le numéro que nous leur avons attribué.

responsabilité et de décision, au sommet des organisations, même dans les cas où les femmes sont nombreuses à la base de ces mêmes organisations. » (2003 : 5). En Suisse, de manière générale, les données compilées par l'Office fédéral des statistiques (OFS) relèvent que les « c'est pour les niveaux de formation les plus élevés – université et hautes écoles spécialisées – que les différences de chances entre hommes et femmes sont les plus marquées. » (Bühler et Heye, 2005 : 34). La faible représentation des femmes au sommet des hiérarchies est d'autant plus choquante qu'à l'Unil depuis 1994, et en Suisse depuis 2001, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études universitaires. Ainsi, bien qu'elles ne soient présentes dans les académies suisses que depuis la fin du 19^{ème} siècle, les femmes sont parvenues en un siècle à investir largement ces institutions mais elles restent fortement minoritaires au sommet des hiérarchies. Au vu des données statistiques, on ne peut donc plus parler du faible « vivier » de femmes, pour expliquer cette situation, le problème semblant plutôt se poser dans leur disparition progressive tout au long de la carrière académique (phénomène du « tuyau percé » ou *leaky pipeline* en anglais (Berryman, 1983)). Cette situation artificielle de perte des femmes a été pointée par la critique féministe comme dénotant de l'existence d'un « plafond de verre » similaire à celui qui arrête les carrières féminines dans les administrations ou dans les entreprises privées¹⁷, et ce phénomène questionne « l'à priori selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait de son mode de recrutement par concours plus 'méritocratique' et universel et de la flexibilité plus grande des horaires de travail. » (Marry, 2007 : 2). Face à cette situation, les carrières des femmes au sein des universités ont été soutenues depuis le début des années 2000¹⁸ par différentes mesures (pour une présentation des différents programmes, voir annexe 5) au niveau national mais aussi local.

Ces mesures et instruments mis en place pour favoriser la relève et faire émerger un plus grand nombre de femmes au sommet des hiérarchies universitaires ont largement participé à unifier certains des critères de la carrière et à rigidifier les normes en vigueur. Comme nous le verrons ci-dessous et de manière parfois paradoxale, ces dernières s'accompagnent parfois de plus grandes difficultés pour les femmes qui ont choisi de mener de pair carrière

¹⁷ Certaines recherches montrent de plus que les trajectoires féminines sont souvent bornées par des « parois de verre » qui orientent les femmes vers les secteurs les moins stratégiques des entreprises ou des administrations et les empêchent d'accéder aux cursus qui ouvrent sur les postes de direction (ORSE, 2004).

¹⁸ Le principe d'égalité des chances entre femmes et hommes est inscrit depuis 1981 dans la Constitution fédérale et la Loi sur l'égalité règlemente depuis 1996 la promotion dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes, principalement dans les rapports de travail.

professionnelle et vie familiale. Elles nous paraissent renforcer un modèle androcentrique qui s'inscrit dans la droite ligne de l'idéal wébérien du savant qui donne tout à sa profession et laisse sa moitié gérer la sphère familiale.

I.1.2. L'androcentrisme des critères de l'excellence et de la vision normative de la carrière

Les entretiens que nous avons menés avec les représentant.e.s des autorités décanales et avec une des personnes du Département de la formation et de la jeunesse de l'Etat de Vaud (DFJ) permettent de décrire les attentes institutionnelles et les compétences jugées nécessaires pour l'accession à la carrière professorale. Ils nous offrent aussi la possibilité d'accéder aux modèles normatifs de la carrière professorale et de les analyser dans une perspective de genre.

D'une manière très résumée et idéale, les personnes engagées aux postes professoraux doivent selon les autorités décanales être « le[s] meilleur[s] des chercheurs et le[s] meilleur[s] des enseignants » Leurs compétences scientifiques et pédagogiques, auxquelles s'ajoute la capacité à s'intégrer dans l'institution et à participer au dialogue avec la Cité, doivent contribuer au rayonnement des Facultés dans lesquelles elles travaillent. Quant à la vision de la relève à propos des rythmes ou des exigences de la carrière académique, elle est en résonance avec celle des autorités décanales et des instances directionnelles de l'Unil mais elle met plus clairement l'accent sur les normes incidentes liées aux modèles de l'excellence. Près d'un tiers des personnes que nous avons interviewées en tant que membres de la relève et/ou professeur.e.s nommé.e.s entre 1990 et 2005 nous ont dit être a-typiques et ont expliqué leur point de vue par un certain nombre de critères qui permettent de se faire une idée de ce que ce groupe de répondant.e.s entend par une trajectoire typique. La carrière académique/savante typique serait inscrite exclusivement dans le monde universitaire, étant conçue comme une suite linéaire de statuts professionnels universitaires qui mène des assistant.e.s-doctorant.e.s à des postes dans le corps intermédiaire supérieur puis à des postes professoraux. Le parcours typique serait alors constitué par la stabilisation de leur statut d'intellectuel.le et de professeur.e au sein de l'université dans un poste à plein temps (obtenu par concours) après un début de carrière comme assistant.e de recherche et d'enseignement couplé à un travail de thèse effectué dans l'institution universitaire. Cette période interviendrait immédiatement après la licence et en l'absence d'autre formation

professionnelle. Le succès d'un tel cursus résulterait d'une priorité donnée à la recherche dans un domaine d'excellence circonscrit, ne dépendant que d'une discipline et permettant le partage et la collaboration ainsi qu'une bonne insertion au sein de l'Université et d'un institut. Le prix à payer serait le sacrifice de la sphère familiale au profit de la carrière. Ces éléments rejoignent les discours des décanats et attestent de la prégnance sur l'ensemble de la communauté universitaire d'un modèle normatif de la carrière, qui est marqué par l'idéal du savant développé par Max Weber (2003).

La relation de tension maximale semble toutefois s'être déplacée ; elle ne réside plus entre l'engagement du scientifique dans la sphère publique et ses activités de connaissance mais entre l'engagement de la scientifique dans la sphère privée et ses activités de connaissance. Cette remarque ne signifie pas que l'idéal du savant « mû par la vocation intérieure » et la passion de la connaissance se soit fondamentalement transformé. Au contraire, il reste le point de référence de l'ensemble des acteurs et actrices du monde universitaire et il pose problème dès lors que les femmes peuvent revendiquer des postes professoraux. L'idéal wébérien du savant exige en effet une totale immersion dans le monde de la connaissance et ne peut s'envisager que comme désincarné et désengagé de toutes les autres tâches. L'impératif de disponibilité est total et l'organisation de la carrière permet de faire la preuve de cette vocation. Partir à l'étranger en laissant toutes ses attaches, accepter de ne pas savoir de quoi l'avenir sera fait, abandonner des projets privés, deviennent ainsi des signes de l'acceptation du modèle de référence et ils fondent la reconnaissance des compétences, l'acceptation de ces épreuves signalant une dédication sans faille. Dans ce cadre, répondre à ce que les autorités décanales disent être le ou la candidat.e idéal.e, « le meilleur des chercheurs et le meilleur des enseignants » (B1), c'est aussi pouvoir faire la preuve de sa disponibilité passée, présente et future et garantir qu'aucune autre activité ne viendra contrebalancer l'engagement pour la connaissance. Or, les femmes, du fait de ce qui est décrit comme leur nature, sont toutes suspectées de vouloir des enfants et une famille et de ne pas pouvoir ainsi assumer l'engagement attendu envers la science. Leurs compétences scientifiques et pédagogiques, auxquelles s'ajoutent les capacités à s'intégrer dans l'institution et à dialoguer avec la cité, sont appréciées en partant de ce présupposé et il semble évident qu'elles ne pourront pas contribuer au même titre que leurs collègues masculins au rayonnement des Facultés dans lesquelles elles travaillent.

Le profil d'excellence est toutefois très vague et les commissions de présentation ont à sélectionner les candidat.e.s à de tels postes en définissant des critères plus précis, qui varient d'une discipline et d'un contexte à l'autre dans un sens d'ajustement entre poste et personne : « trouver la personne qui correspond au mieux, un jour donné, aux besoins » (A1). Certains des critères de cette excellence sont partagés par l'ensemble des personnes interrogées, bien qu'elles s'accordent sur le fait que chaque procédure est unique, les candidat.e.s en lice ayant des qualités suffisamment différentes pour que ces critères fassent l'objet d'une pondération. Les critères explicites pour les nominations aux postes professoraux ou de MER se hiérarchisent de la façon suivante : (1) la qualité du dossier scientifique, (2) les qualités d'enseignant.e des candidat.e.s, (3) leur insertion dans des réseaux scientifiques internationaux et nationaux et (4) leur disponibilité aux activités de service ainsi que leur capacité d'intégration dans la Faculté où elles et ils seront amené.e.s à enseigner. Répondre à ces critères ne suffit toutefois pas à garantir une nomination puisque la « chance » (le hasard de Weber, cf. infra) est invoquée par tous et toutes les protagonistes comme le facteur finalement déterminant.

La priorité donnée à la recherche est sensible par l'ordre d'exposition des critères tel qu'il émerge des discours des décanats ; elle tient en partie à la situation particulière qui préside dans le système universitaire helvétique (inexistence d'un corps autonome de chercheur.e.s) mais aussi au fait que seul cet aspect distingue l'enseignement tertiaire des ordres d'enseignement antérieurs et confère à son personnel un prestige particulier. Elle reprend par ailleurs certains des éléments qui sont exprimés dans les textes officiels rédigés par les autorités de l'Unil : Directives de la Direction 1.4 « Prétitularisation conditionnelle ('Tenure track') : procédure d'évaluation » (Unil, 2005a) et 1.6. « Maître assistants : procédure d'engagement, durée du mandat et stabilisation » (Unil, 2005b).

I.1.2.1. La qualité du dossier scientifique

La qualité scientifique du dossier est liée à la recherche et à la publication de ses résultats. Il s'agit du critère le plus important aux yeux des autorités décanales que nous avons rencontrées et c'est sur sa base que « s'opère la première sélection » (D1) et *a priori* aucune

entorse n'est envisagée dans ce domaine car « au moment où on stabilise, où on recrute quelqu'un sur un poste de rang professoral ou de MER, la personne doit avoir le niveau » (C1). Les dossiers examinés sont triés en tenant compte de la quantité des publications mais aussi de leur qualité, cette dernière étant évaluée par le prestige des revues dans lesquelles les candidat.e.s ont publié ou à l'aide d'instruments comme le facteur d'impact des revues en médecine, en biologie ou en psychologie.

La quantité des publications intervient de façon importante, mais ce critère ne fait pas l'unanimité même si sa praticité est reconnue, les stratégies d'auto-citations ou de promotion d'un laboratoire plaidant pour que la quantité des publications soit pondérée par leur qualité, plus difficile à établir (revues à comité de lecture, nationales ou internationales, diversité des sujets abordés) et qui réserve de ce fait le jugement aux spécialistes de la discipline. Les qualités entrepreneuriales des candidat.e.s sont aussi prises en compte puisque l'obtention de financements de recherche externes constitue un élément auquel les commissions prêtent attention.

I.1.2.2. La qualité de l'enseignement

Quelques-un.e.s des personnes rencontrées se disent heureuses que les compétences prédagogiques prennent de plus en plus d'importance mais elles se divisent sur la relation qui existe entre la recherche et l'enseignement.

La qualité de l'enseignement est évaluée de deux manières : sur la base du dossier qui présente la liste des enseignements universitaires donnés par les candidat.e.s au cours des années précédentes et par une leçon d'épreuve que les candidat.e.s retenu.e.s sont appelé.e.s à donner devant un public de pairs et d'étudiant.e.s. Si le second de ces critères permet aux membres des commissions de présentation, « de [se] donner une idée de la capacité à enseigner, [même si] ce n'est pas toujours fiable » (D2) des candidat.e.s, il ne fait que compléter l'information fournie par la liste des enseignements universitaires.

Les étapes antérieures du parcours vers le professorat sont donc considérées comme primordiales puisque l'apprentissage pédagogique se fait par une pratique dans le milieu universitaire : « On considère qu'on ne peut devenir professeur que si on a été assistant, maître-assistant, ou en tout cas qu'on a eu l'occasion d'exercer une activité d'enseignement à l'université » (D2). Ce mode de formation du jugement contribue à la fermeture du monde

universitaire sur lui-même puisque l'expérience pédagogique acquise ailleurs ne peut être prise en compte.

I.1.2.3. La mobilité et le réseau

La notion de mobilité est polysémique car elle peut être spatiale, professionnelle ou statutaire. L'ensemble de nos interlocuteurs.trices dit son importance pour la constitution d'un réseau scientifique qui permet de faire rayonner les recherches menées dans l'institution lausannoise au-delà des portes de l'*Alma Mater*, mais elles et ils ne précisent pas toujours de quelle mobilité il est question.

Les arguments en faveur de la mobilité géographique insistent sur le fait qu'une expérience à l'étranger, et/ou dans une autre institution, ouvre des horizons plus larges, augmente les contacts et est enrichissante pour les candidat.e.s et nos interlocuteurs.trices s'accordent sur la nécessité d'une mobilité académique, temporaire pour certain.e.s et définitive pour d'autres. Le dessin des trajectoires des carrières professorales inclut donc au minimum une période dans une autre université qui succède à l'obtention de la thèse et donne lieu à une recherche post-doctorale. Durant ce laps de temps, les chercheur.e.s doivent idéalement poursuivre leur carrière dans une ou plusieurs autres universités étrangères, avec une bourse pour ceux qui s'y inscrivent temporairement, ou en y décrochant un poste.

La mobilité spatiale¹⁹ des chercheur.e.s doit ainsi leur permettre de créer des réseaux internationaux de collaboration dont bénéficieront finalement les universités dans lesquelles elles et ils seront recruté.e.s. Ceci entraîne un important déplacement des chercheur.e.s vers les pôles de compétence des pays de l'hémisphère nord, notamment les Etats-Unis. Cette mobilité géographique et académique est toutefois mise en relation avec le risque de dévalorisation des candidat.e.s helvétiques du fait de l'arrivée massive d'enseignant.e.s étranger.e.s dans les universités suisses. Ces réticences n'aboutissent toutefois jamais à la remise en cause de la nécessité de partir dans une université étrangère si une carrière

¹⁹ Il est surprenant que ce critère ait une telle importance alors que les textes de politique publique au niveau national et européen mettent l'accent sur le développement des réseaux de communication en ligne pour l'émergence et la stabilisation de l'économie et de la société de la connaissance (pour de plus amples informations sur les relations entre systèmes d'éducation/formation et développement des technologies de l'information, voir entre autres Fassa, 2005). On pourrait peut-être y voir comme le fait Rochefort « une façon nouvelle de combiner la concurrence et la complémentarité » (2002 : 51) ou comme le signe de la grandeur dans un monde connexionniste (Boltanski et Chiapello, 2002).

académique est envisagée. Au contraire, plusieurs des représentant.e.s des autorités décanales regrettent l'insuffisance de la mobilité géographique des étudiant.e.s.

A cette mobilité académique s'ajoute la possibilité (ou l'alternative) d'une mobilité professionnelle. Ce type de mobilité est toutefois celui qui caractérise les profils des trajectoires des chargé.e.s de cours dans nombre de Facultés (cf. *infra*) plus que ceux des professeur.e.s et il tend à disparaître des rares disciplines qui le valorisaient. En droit positif par exemple, un passage dans la pratique professionnelle – brevet d'avocat ou poste dans la magistrature permettait de poser des jalons à la carrière universitaire mais l'influence des règlements d'autres instances qui exigent une mobilité géographique – comme par exemple le FNS dans le cas des professeur.e.s boursier.ère.s – a des effets incitatifs directs qui modifient peu à peu les anciennes habitudes. Ainsi, en HEC, le passage par une ou des expériences professionnelles est aujourd'hui assimilé à un « trou dans le CV ».

I.1.2.4. Autres critères : activités de service, gestion d'équipe, intégration dans l'institution, etc.

D'autres critères ont été cités par les autorités décanales, par exemple les contacts d'un.e candidat.e avec la société civile, sa faculté à intervenir dans les médias ou à avoir des activités de vulgarisation scientifique, bref de participer au dialogue entre la science et la cité. Les compétences de gestion d'équipe ainsi que de tutorat ont aussi été mentionnées comme des éléments pris en compte lors de la sélection des candidat.e.s aux postes professoraux : « des compétences aussi pas simplement académiques, dans les profils des postes, mais aussi des compétences de gestionnaires d'équipe, d'organisation, etc. » (C3) ou encore, pour certaines disciplines, les compétences liées au « métier », soit les savoir-faire pratiques.

Outre ces compétences inhérentes au métier de chercheur.e et à ses multiples déclinaisons disciplinaires dans un contexte compétitif, d'autres éléments plus directement liés au savoir-être des personnes ont émergé à différentes reprises et les qualités personnelles (volonté, autonomie, intérêt...) évoquées durant les entretiens peuvent se résumer par les paroles d'un responsable décanal : « ce sont des bosseurs » (A1). L'importance accordée au travail rejoint celle qui touche à la disponibilité et, comme elle, atteste de la disposition des futur.e.s professeur.e.s à faire passer leur vie privée après leur vie professionnelle.

Les éléments plus disparates qui tiennent à la personnalité des candidat.e.s sont toutefois jugés suffisamment importants pour qu'ils puissent, de cas en cas, renverser des situations : « Quand un candidat est notoirement caractériel, on l'élimine, pour parler simple » (B1) et ce sont eux qui servent à pondérer les critères plus proprement professionnels lorsqu'il s'agit par exemple de répondre à des situations présentées comme extraordinaires ou particulières, du fait des candidat.e.s en lice, de la définition du poste ou de la situation de la Faculté. Ces « facteurs de corrections » (B1), tels que : « le caractère, la capacité de collaboration, l'entregent, le rayonnement, etc. » (B1) sont notamment appliqués lorsque les candidat.e.s ont des profils très différents, par exemple un.e enseignant.e-chercheur.e chevronné.e avec un « gros dossier » de publications versus un « candidat évolutif » (B1), soit une personne jeune et au potentiel prometteur.

L'ensemble de ces éléments et l'alchimie qui conduit à leur alliage particulier aboutissent à ce que finalement les raisons qui font qu'une personne est nommée sont résumées par « C'est uniquement une question de chance, il y a une loterie incroyable » (D2) ou « C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment » (D1). Il y a lieu de conclure de ces propos que l'âge des candidat.e.s et leur sexe constituent des éléments qui interviennent de façon importante dans les nominations mais qui ne peuvent faire partie des critères car ils contreviendraient aux directives concernant l'égalité. L'invocation de la chance ou du hasard - dont Max Weber (2003) dit qu'il n'est aussi important dans aucune autre profession - permet de minimiser le poids de ces qualités biologiques et de les présenter comme équivalentes mais différemment souhaitables selon le contexte. Les résultats de cette alchimie sont toutefois suffisamment favorables à un sexe et à une tranche d'âge pour que l'on ait envie de paraphraser Max Weber (2003 :75) et dire « S'agit-il d'une personne d'âge mûr, s'agit d'une femmes, on lui dit naturellement : *lasciate ogni speranza* »²⁰. Le poids du modèle androcentré est tel que le sexe et l'âge peuvent être considérés comme des normes, conscientes ou non, actives pour le choix des professeur.e.s. Elles participent en tant que telles à définir une zone d'atypicité qui englobe les femmes, les personnes trop âgées ou trop jeunes, ou encore celles qui ne bénéficient pas d'une insertion suffisante pour que la « chance » les fasse jouir du *coaching* « naturellement » offert par les figures tutélaires à celles et ceux qui sont perçu.e.s comme « professorables ».

²⁰ Le texte de Max Weber est « S'agit-il d'un juif, on lui dit naturellement ; *lasciate ogni speranza* ».

I.1.2.5. L'âge

Dans ce domaine, le poids des directives nationales et des habitus d'autres universités pèse dans les décisions prises à l'Unil au moment de nommer une personne. L'accélération des carrières se fait sentir dans nombre de pays et, par exemple, dans le système anglo-saxon, qui occupe une place prépondérante, les professeur.e.s assistant.e.s sont nommé.e.s vers 28-30 ans en *tenure track* ou pré titularisation conditionnelle (PTC), ce qui signifie qu'elles et ils deviendront PO avant 35 ans de sorte que « la carrière se joue en 7-8 ans après le doctorat » (E1). La vitesse à laquelle se font les thèses et les carrières semble liée à des critères de compétitivité : « la compétition est terrible, donc il s'agit d'aller vite, d'aller fort, et on n'a pas le temps d'attendre et de mûrir » (F2). Dans certaines disciplines, seule une carrière linéaire, avec un doctorat avant l'âge de 30 ans, permet dès lors de rester dans la course, les lignes directrices du FNS jouant le rôle de référence en termes d'âge²¹. Le raccourcissement de la durée des thèses ainsi que les rythmes imposés à la carrière académique dessinent des parcours idéaux dans lesquels les candidat.e.s aux postes professoraux ont tout juste une trentaine d'années, l'âge de ces candidat.e.s devenant ainsi incidemment un élément de l'excellence scientifique. Certains décanats décident de ce fait de ne pas procéder à des engagements d'assistant.e.s plus âgé.e.s que la trentaine, alors que d'autres les autorisent, considérant que les personnes sont libres de s'engager sur telles voies « à leurs risques et périls » (C1), puisque de toute façon, il n'y a pas assez de postes de PO pour absorber tou.te.s les docteur.e.s, quel que soit leur âge.

Sur ce point, le modèle wébérien du savant ne sert pas ou plus de référence. Par le passé, le savant devait affirmer son seul intéressement à la science et aujourd'hui il doit faire la preuve de sa capacité à intéresser à ses activités (Akrich et al., 1988a et 1988b). Cette transformation s'inscrit dans un contexte qui a vu le nombre d'universitaires augmenter, la marchandisation des savoirs se développer et la compétition entre universités s'accroître. La démocratisation des études qui permet, bien heureusement, que la formation scientifique ne soit plus « une

²¹ Cet organisme de soutien à la recherche avait fixé, jusqu'en 2008, des limites d'âge pour l'obtention des différentes bourses (entre 2002 et 2008, ces limites avaient été levées pour les femmes): 33 ans pour les bourses de chercheur.e débutant.e (fin de thèse ou début de post-doc), 35 ans pour les bourses de chercheur.e avancé.e (post-doc). Pour les subsides pour les professeur.e.s boursier.e.s, la limite d'âge avait été maintenue pour les femmes mais des possibilités de dérogations étaient envisageables pour des « cas dûment motivés » selon l'article 3 al c) du règlement du mois de février 2002.

affaire d'aristocratie de l'esprit » (Weber 2003 : 74) s'accompagne ainsi d'une transformation des rapports aux savoirs et à leur production et des qualités comme la compétitivité, voire l'agressivité, sont mises en avant comme des nécessités pour la carrière savante. Or, ce sont précisément celles qui sont souvent déniées aux femmes du fait de leur présumée disposition à comprendre, à coopérer et à communiquer.

I.1.2.6. Le sexe des femmes, source d'indisponibilité et de retards

La relation entre le sexe des personnes et les critères de l'excellence se conjugue sur deux plans distincts. D'un point de vue individuel et pratique, le rythme imposé pour réussir une carrière académique a des conséquences différentes selon que l'on parle des femmes ou des hommes, et de manière subsidiaire selon que les personnes soient issues de milieux modestes ou non. Il a pour effet de mettre les femmes en position de choisir entre construction d'une famille et carrière professionnelle alors que ces perspectives sont complémentaires pour les hommes. Cette exigence de choix fait que les projets de parentalité sont souvent repoussés, voire abandonnés car ils s'avèrent incompatibles avec les exigences de la carrière (construction du dossier scientifique, mobilité internationale de moyenne ou longue durée, mobilité fréquente pour des colloques, etc.) sauf si cette dernière est construite avant la quarantaine. En ce sens l'accélération des carrières pourrait constituer, comme le relèvent quelques-un.e.s des responsables décanaux, un élément favorable à une représentation plus juste des femmes au niveau professoral pour autant que les éventuelles interruptions ultérieures pour des raisons familiales ne soient pas associées à une baisse de productivité dommageable pour la suite de la carrière.

L'autre plan, sur lequel la relation entre le sexe des personnes et les critères de la carrière se joue, tient à l'importance des représentations qui associent femmes et maternité et partent de ce point pour expliquer les inégalités mises en évidence par le schéma en ciseaux diffusés par le BEC en 2005-2006 (voir Annexe 1). Nous avons en effet été frappées par la systématisme de l'évocation de limites qu'imposerait la biologie aux femmes par l'ensemble des acteurs et actrices de l'institution (autorités décanales et membres de la relève). Ces discours sont en général intervenus dans le cadre de l'évocation de la conciliation travail-famille, cette explication émergeant immédiatement lorsque nous demandions comment expliquer la sous-

représentation des femmes dans le corps professoral. Cette explication a ceci de particulier qu'elle attribue finalement les inégalités dans l'accès aux postes professoraux comme effet des potentialités ou des limites qu'impliquerait le sexe des femmes. Les autorités décanales font ainsi très largement référence aux femmes du personnel académique en les décrivant avant tout comme des mères potentielles (la question de la paternité potentielle des hommes n'est que très rarement évoquée), les difficultés de la carrière académique étant envisagées en partant de cette vision. Dans cette logique, il semble évident :

- premièrement, que toute femme est mère, même si ce n'est que virtuellement ;
- deuxièmement, que la maternité réelle ou supposée engendre toute une série de difficultés qui se traduisent principalement par le fait que les femmes sont moins disponibles que les hommes pour leur métier, puisqu'elles sont par ailleurs chargées de gérer la sphère familiale ;
- troisièmement, que cet état de fait implique à son tour des retards de carrières qui ne peuvent être vraiment comblés, si ce n'est grâce à des mesures correctives.

La récurrence et la convergence de tels propos sont extrêmement importantes et ils semblent s'appuyer sur une logique rigoureuse qui ne souffrirait pas d'exceptions. Cette logique est par ailleurs assez unanimement partagée par les membres de la relève en ce qui concerne la source principale des inégalités pour ne pas être discutée en tant que telle. Ses soubassements ne sont que rarement discutés même si, dans les faits, ils ne correspondent pas à la situation des femmes travaillant à l'Unil²². Ils sont particulièrement bien illustrés par la citation ci-dessous :

« Je dis que pour un prof, je vois que les femmes sont moins disponibles, je le vois comme homme, les femmes sont moins disponibles pour les services, alors qu'elles ont des tas de raisons d'être plus ouvertes à l'aspect 'services'. Elles sont moins disponibles quand elles ont des enfants en particulier, mais peut-être simplement parce que le modèle que j'ai dans la tête du service c'est un homme à 120 pourcent qui est tout le temps là, qui est au bureau, et [pour qui] la vie de famille passera après les services » (B1).

Les associations faites ici montrent que pour être « professorable », il faudrait organiser l'ensemble de sa vie autour de ses obligations professionnelles. Or la qualité de mère qui s'attache à toutes les femmes – et ceci qu'elles aient ou non des enfants, qu'elles envisagent

²² Les femmes qui travaillent à l'Unil ont moins souvent des charges de famille que les hommes et elles disent plus qu'eux faire dépendre leurs projets privés de leurs projets professionnels, y inclus dans un domaine aussi intime et fondamental que le choix de la parentalité.

ou non cette éventualité – rend cette qualification impossible. Un tel discours a des effets sur le déroulement des carrières des femmes, d'autant plus qu'il est produit par des personnes susceptibles de faire partie des commissions évaluant les dossiers. Articulant des représentations assez largement partagées, parmi lesquelles on doit compter les références à la figure du savant wébérien et à un modèle d'organisation sociale qui fait porter le poids de la gestion familiale aux femmes, ces discours ont un aspect performatif très net et ceci à un niveau individuel comme à un niveau collectif. Ils interviennent sur les attentes et les jugements de l'ensemble des acteurs de l'institution universitaire. Présentant les femmes comme potentiellement moins disponibles, ces discours finissent par les faire considérer comme moins disponibles, et donc moins « professorables » que les hommes. Le discours révèle ainsi que finalement, c'est le sexe des femmes qui est le principal obstacle à leur accession aux postes les plus prestigieux de la carrière. L'appartenance au « bon sexe » n'est donc pas seulement une question de chance mais constitue presque un critère d'évaluation du dossier.

I.2. Situation de l'Unil (1990-2006)

Mettant l'accent sur la situation de l'Unil entre 1990 et 2005 du point de vue de la population universitaire, la première partie de ce chapitre présente les résultats des analyses que nous avons effectuées sur les bases de données que le CI nous a fournies. Il permet de dessiner une image générale de celles et ceux qui constituent ou ont constitué la relève dans les différentes Facultés de l'Unil durant cette période et il donne des indications utiles sur certains des facteurs structurels et organisationnels qui interviennent dans le déroulement de la carrière vers le professorat.

La deuxième partie de ce chapitre est fondée sur l'analyse des réponses au questionnaire Reunil. Elle ne reprend pas les éléments qui ont déjà été présentés lors de l'analyse des bases de données du CI, focalisant plutôt le propos sur des aspects qui ne pouvaient être mis à jour qu'au travers d'un questionnaire investiguant de manière approfondie certains des aspects de la profession, de la vie privée et de leurs relations.

L'analyse de ces données permet de conclure que des facteurs organisationnels sont à la source de nombre des différences importantes en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Le traitement différentiel auquel sont soumises les personnes des deux sexes par l'institution dans laquelle elles travaillent ou étudient manifeste de la prégnance du système de genre. Il renforce et pérennise les inégalités entre les sexes d'une manière suffisamment claire pour que l'on puisse parler de discriminations, tout au moins indirectes.

I.2.1. La situation de l'Unil entre 1990 et 2005

Les données que nous analysons ici ont ceci de particulier qu'elles fournissent des indications sur la situation des personnels académiques et des doctorant.e.s de l'Unil en 2006 mais aussi sur leur évolution entre 1990 et 2005²³. Comptabilisant 7830 personnes, la base de données que nous analysons réunit des personnes qui ont des statuts fort différents en ce qui concerne leurs relations à l'Unil. Elle intègre des personnes qui sont encore actives professionnellement dans cette institution mais aussi celles qui, pour des raisons que les données à notre disposition ici ne nous permettent pas de préciser, ont quitté l'Unil durant la période 1991-2005. Cette situation originale nous a conduites à distinguer ces populations de façon à saisir les transformations que chaque Faculté a pu enregistrer du point de vue de la structure de son personnel ainsi que de ses zones de recrutement. Nous avons distingué 4 périodes et avons analysé la situation du personnel pour chacune d'entre elles. Ces coupes transversales permettent de connaître la situation à la fin des années académiques 1994-1995, 1999-2000, 2004-2005 et 2005-2006 et montrent qu'un nombre non négligeable de personnes effectuent une très longue carrière à l'Unil (cf. *infra*).

A ces deux groupes distincts de personnels académiques²⁴, il faut ajouter les doctorant.e.s qui, pour une part d'entre elles et eux, sont encore inscrit.e.s pour achever ce troisième cycle

²³ Notre étude a pris en compte les différentes Facultés de l'Unil entre 1990 et 2005-2006 mais dans des configurations fluctuantes parmi lesquelles il convient de signaler que :

- La Faculté des sciences a disparu en 2003.
- La Faculté de biologie - médecine (FBM) créée en 2003 par la fusion de la Section de biologie de l'ancienne Faculté des sciences et de la Faculté de médecine regroupe des compétences qui vont de la recherche fondamentale à la médecine clinique. De plus, depuis 2005, l'ensemble des activités de recherche et d'enseignement du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) et de l'Unil a été confié à la FBM.
- La Faculté de droit est devenue, en 2006, la Faculté de droit et des sciences criminelles (DSC) suite à la création de l'École de sciences criminelles (ESC), qui a remplacé en 2003 l'Institut de police scientifique et de criminologie (IPSC). Dans cette école, les sciences forensiques, proches de la biologie et de la chimie cohabitent avec la criminologie, qui étudie les comportements criminels du point de vue des sciences sociales (sociologie et psychologie).
- La Faculté des géosciences de l'environnement (GSE) créée en 2003 regroupe la géographie (humaine – préalablement enseignée en Lettres - et physique) et la géologie.
- La Faculté de théologie est devenue, en 2006, la Faculté de théologie et sciences des religions (TSR).
- Les autres Faculté (Lettres, SSP et HEC) n'ont pas connu de telles mutations mais elles sont elles aussi entrées dans des processus de transformation importants, que ce soit dans leur organisation interne ou dans leurs relations avec les autres institutions de formation tertiaire.

²⁴ Les personnes qui sont membres du personnel administratif et technique et qui ont des activités de recherche n'ont malheureusement pas pu être recensées. Ces statuts nous ont été décrits comme rares et difficilement cernables et nous avons dû abandonner toute possibilité de prendre en compte cette population très particulière car elle fait figure d'exception dans un contexte où la recherche est par principe liée aux activités d'enseignement.

universitaire et qui pour une autre part ont soit obtenu leur diplôme, soit ont quitté l'Unil sans avoir achevé ce travail personnel de grande envergure.

Nos analyses ont mis l'accent sur les facteurs organisationnels qui participent à différencier les parcours vers le professorat et nous les avons systématiquement approchés en prenant en compte l'appartenance sexuelle des personnes : cette variable s'est en effet révélée significative pour nombre d'aspects tenant à l'insertion dans l'environnement professionnel et d'études qu'est l'Unil.

I.2.1.1. Evolution de la population entre 1990-1991 et 2005-2006

Le nombre de personnes engagées dans l'Unil n'a cessé de croître durant la période que nous examinons : pour 1994-1995, nos bases recensent 1623 personnes actives (309 doctorant.e.s et 1314 membres du personnel), pour 1999-2000, 2082 (349 doctorants.e.s et 1733 membres du personnel) et pour 2004-2005, 2396 (415 doctorant.e.s et 1981 membres du personnel). Ce nombre avait encore augmenté en 2005-2006 puisque 2418 personnes appartenaient au personnel de l'Unil²⁵ et 512 personnes étaient inscrites en doctorat. Le nombre de femmes a augmenté de façon plus importante que le nombre d'hommes et ce mouvement est très net pour les doctorant.e.s.

La croissance en personnel a été particulièrement marquée entre 1990 et 2005 et elle a excédé la croissance en étudiant.e.s. L'augmentation en personnel qui a marqué l'histoire de l'Unil durant cette période a touché toutes les fonctions académiques, mais d'une manière non-linéaire. Le pourcentage des professeur.e.s stables dans l'ensemble du personnel a ainsi passé de 17.2% en 1994-1995 à 18.8% en 1999-2000 et à 19.7% en 2004-2005.²⁶ En 2005-2006, la population des professionnels était composée de 53.8% d'assistant.e.s, premier.ère.s assistant.e.s et collaborateurs.trices scientifiques, de 16.0% de chargé.e.s de cours et d'enseignant.e.s remplaçant.e.s, de 12.9% de MA et de MER et de 17.3% de professeur.e.s stables. L'augmentation du nombre de femmes au sein du personnel de l'Unil ne s'est pas répercutée de manière linéaire pour toutes les fonctions : c'est au plus bas de la hiérarchie que

²⁵ Nous décrivons la situation qui est celle de la période de l'enquête, soit 2005-2006 mais prendrons systématiquement comme référence la situation à la fin de l'année académique 2004-2005 lorsque nous décrivons des évolutions. Les coupes quinquennales que nous avons effectuées permettent de comparer des périodes similaires et d'enregistrer les arrivées comme les départs.

²⁶ Il faut noter que ce taux était plus bas en 2005-2006 puisqu'on enregistre 17.3% de professeurs stables. Ce changement s'explique par une augmentation notable du nombre de membres du corps intermédiaire inférieur qui passe de 49.1% en 2004 à 53.8% en 2006.

le nombre de femmes a le plus nettement augmenté, puisqu'elles constituaient 45.4% du corps intermédiaire inférieur en 2004-2005, alors qu'elles n'en formaient que 38.6% en 1994-1995 (l'augmentation globale de la proportion des femmes durant cette décennie étant de 3.3%).

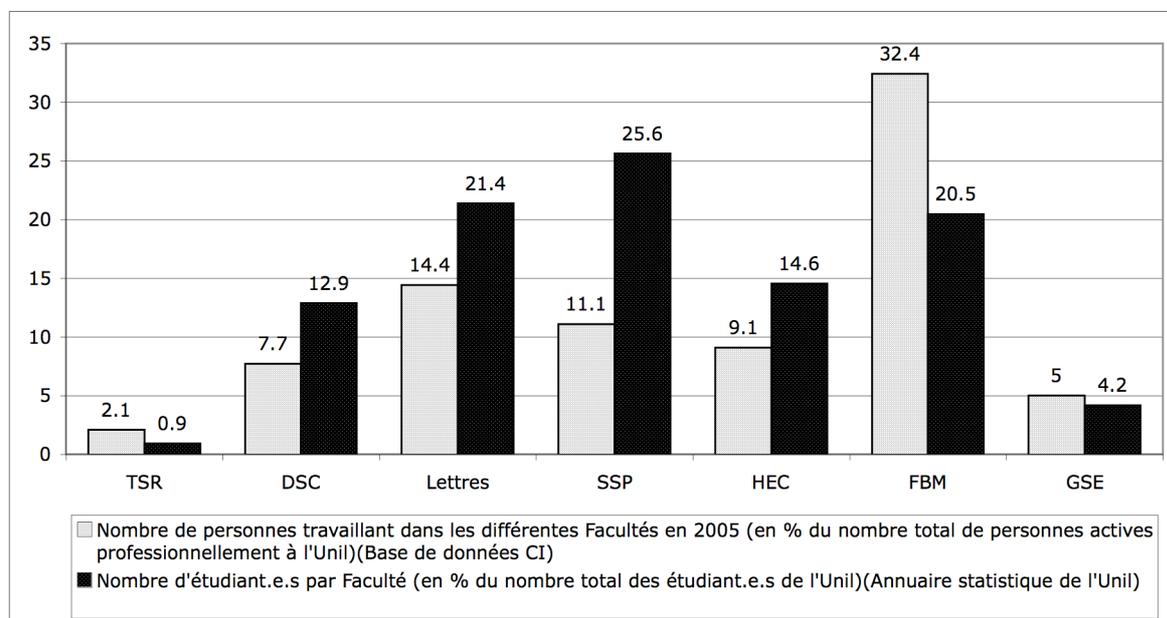
Le ségrégation sexuelle horizontale est manifeste et, de ce point de vue, deux types de Facultés semblent se dégager : Les Facultés des sciences humaines (SSP et Lettres notamment) dans lesquelles la parité femmes-hommes est presque atteinte et les Facultés de HEC, GSE et Sciences dans lesquelles les femmes représentent un tiers ou moins des effectifs ; à leur intersection, se trouvent les Facultés qui touchent aux sciences humaines mais sont plus spécialisées et dans lesquelles l'insertion des femmes professionnelles ou doctorantes atteint presque le 40.0% : TSR, DSC et FBM. En 2005-2006, la ligne de partage entre les Facultés « scientifiques » et celles qui proposent des formations en sciences humaines rencontrait globalement les différences selon la nationalité du personnel et la durée des études doctorales. A ce moment, la Faculté des HEC était la plus cosmopolite, suivie de celles de FBM et de GSE. Les Facultés des sciences humaines ne comptaient qu'un nombre extrêmement faible de personnes de nationalité extra-européenne au sein de leur personnel académique et le nombre des Européens restait relativement bas (moins d'une personne sur 5 en SSP et en DSC). L'analyse de la situation des Facultés durant les quinquennats précédents montre que toutes les Facultés (sauf celle de TSR) ont de plus en plus recruté leur personnel parmi des personnes de nationalité étrangère, ce qui a contribué à diminuer les possibilités de trouver un poste à Lausanne pour la relève locale. Mais cette ouverture au marché universitaire international a été la plus nette en HEC et en FBM²⁷. Ces différences ne peuvent pas être attribuées à un seul facteur et il serait abusif de toutes les interpréter comme le résultat de politiques facultaires guidées par une conception de l'excellence liées au rayonnement international du personnel universitaire (cf. supra). D'autres facteurs interviennent aussi, tels la situation du marché du travail qui rend parfois difficile le recrutement d'universitaires du fait des conditions très favorables qui leur sont offertes dans le privé ou encore une probable forme de démocratisation des études par l'entrée dans la carrière universitaire de personnes issues de la deuxième génération de migrant.e.s.

²⁷ La situation de la Faculté de GSE est de ce point de vue similaire à celle de la FBM, mais sa jeunesse empêche toute comparaison avec le passé

La ligne de partage entre Facultés « scientifiques » et Facultés de sciences humaines recoupait aussi, comme le montre la figure I.1, une partition qui tenait à la distribution des ressources humaines dans les diverses Facultés de l'Unil : les Facultés dans lesquelles la sur-représentation masculine était la plus nette étaient aussi celles qui se trouvaient, comparativement aux autres, sur-dotées en personnel.

Les différences en termes de dotation en personnel des Facultés s'expliquent peut-être en grande partie par le type d'études qui y sont effectuées et leurs exigences spécifiques, mais elles ont aussi des incidences sur les possibilités effectives d'atteindre au professorat, un plus grand nombre de postes dans le corps intermédiaire supérieur rendant la constitution du dossier scientifique plus aisée et diminuant la concurrence interne.

Figure I.1. Situation des Facultés de l'Unil en 2004



I.2.1.2. Le personnel de l'Unil

Le statut de cette population était fortement lié au sexe ($\text{Khi}^2(3)=146.06$ $N=2414$ $p<.001$), les femmes occupant surtout les postes moins prestigieux comme le montrait le schéma diffusé par le BEC²⁸ en 2005-2006 (Annexe 1).

Selon les responsables des Facultés, cette situation serait en grande partie due à ce qui est parfois désigné comme un « héritage historique », l'héritage consistant ici en une trop faible présence des femmes dans le monde universitaire passé pour que ce retard ait déjà pu être comblé. La situation serait heureusement en train de changer, la possibilité de recruter des personnes selon le modèle de *tenure track* ou PTC, permettant à terme de tendre vers une plus grande égalité puisqu'elle donne la possibilité d'engager des femmes dont le dossier est encore en construction. Cet optimisme n'est pas partagé par l'ensemble des interlocuteurs.trices et un des doyens rencontrés remarque qu'il y a « encore fréquemment des postulations où il n'y a simplement pas de candidatures féminines qui remplissent les critères. » (G1).

L'efficacité des mesures mises en place par les « Programmes égalité des chances » amène à douter de la « théorie du retard historique²⁹ » car elle montre qu'une incitation claire permet, en un laps de temps relativement bref, d'augmenter de manière significative la proportion des femmes parmi le corps des PO ou PA. En ce qui concerne l'Unil seulement et dans l'hypothèse d'une politique de recrutement « localiste » (cf. Felli, 2006), une comparaison des effectifs étudiants en 1995 avec la situation du personnel en 2004 montre que le faible nombre de femmes présentes dans les rangs du personnel n'est ainsi pas seulement dû à ce « retard historique », une forte croissance du nombre d'étudiantes 9 ans auparavant ne suffisant pas à transformer la situation dans le personnel. Et dans l'hypothèse de politiques qui privilégieraient un recrutement externe à l'Unil (voir Pigeyre et Vallette, 2004 pour une typologie des recrutements universitaires), l'argument ne semble guère plus convainquant.

²⁸ Les regroupements catégoriels (fa311- cf. section II pour plus de précision) auxquels nous nous sommes livrées mettent en lumière une même réalité et aboutissent aussi à une représentation en ciseaux. Ils permettent de plus de se rendre compte que les charges de cours et les remplacements (comme MA, MER ou professeur.e.s) constituent une étape probable vers le professorat. Ces enseignements sont confiés, sans qu'un concours n'ait lieu, à de jeunes docteur.e.s ce qui leur permet de subsister dans l'institution universitaire et de pouvoir y construire un réseau. Il n'est de ce fait pas inintéressant de constater que le nombre de femmes diminue dans ce groupe et que les engagements faits pour ces postes temporaires s'inscrivent dans une logique sexuée de valorisation des compétences.

²⁹ L'argument du retard historique des femmes, du fait d'un bassin de candidates potentielles qui a mis du temps à se constituer, n'a pas été mentionné aussi fréquemment par les membres de la relève et par les professeur.e.s rencontré.e.s. Il a tout de même été soulevé à quelques occasions, mais a été mis en relation avec les habitudes de nomination de « comités de sélection » marqué par une forte prédominance des hommes.

Les chiffres fournis par l'OFS - qui concernent les diplômés (licences) décernés depuis 1980 par domaine d'études - montrent par exemple que le bassin de recrutement est féminisé depuis plus de 25 ans pour les sciences sociales et que les femmes constituent plus d'un tiers des effectifs de diplômés en médecine humaine depuis 1995.

Il nous semble donc que les raisons de telles différences doivent être cherchées dans les conditions de l'emploi, les pratiques des commissions de nomination et les perceptions que les personnes ont d'elles-mêmes et de leurs chances de mener une carrière universitaire à son terme.

I.2.1.2.1. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : taux d'activité

Les taux d'activité³⁰ variaient selon le type de poste occupé et c'était dans les positions les moins prestigieuses que le taux d'activité moyen était le plus bas, les femmes engagées à ce niveau ayant, de plus, des taux d'activité en moyenne moins élevés que leurs collègues masculins. Cette situation nous amène à noter que les postes de relève occupés par les femmes (postes du corps intermédiaire supérieur et du corps intermédiaire inférieur et professeurs assistantes) leur offrent des conditions plus difficiles pour la construction d'un dossier scientifique permettant de briguer un poste professoral stable, puisque c'est dans la première phase de la carrière que se construit un dossier scientifique et qu'un engagement à un taux d'activité élevé garantit de ce point de vue de meilleures conditions de travail. Les autorités universitaires ont d'ailleurs été sensibles à cette question puisque les assistant.e.s doivent aujourd'hui disposer de la moitié de leur temps de travail pour mener à bien leurs recherches (contre 40% avant juin 2007) et qu'elles et ils ne devraient en principe pas être engagé.e.s à un taux d'activité inférieur à 60.0% (Règlement sur les assistants à l'Université de Lausanne du 13 juin 2007).

³⁰ Les données dont nous disposons indiquaient le taux minimum et le taux maximum d'activité pour chacun des postes occupés. Nous avons calculé la moyenne entre ces deux taux et avons relevé l'existence de changements éventuels.

I.2.1.2.2. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : gestion des carrières

Les carrières des femmes sont marquées par de plus fréquents changements de taux d'activité que celles des hommes, mais elles enregistrent moins de changements de statuts et durent en moyenne moins longtemps dans l'Unil (3.6 années pour les femmes et 5.1 an pour les hommes). Plus de la moitié des femmes travaillant en 2005-2006 en était à son premier contrat alors que ce n'était le cas que pour 39.9% des hommes. Une partie non négligeable des hommes avait d'ailleurs accompli une carrière entière dans cette institution puisqu'ils étaient 14.1% (216 personnes) à avoir signé des contrats pour cinq fonctions différentes (7.7% des femmes – 68 personnes – étaient dans cette situation). Parmi ces derniers, 36.1% occupaient en 2005-2006 un poste professoral, 36.9% effectuaient un remplacement ou étaient chargés de cours et 25.3% appartenaient au corps intermédiaire supérieur.

La situation était très différente pour les femmes puisque, parmi celles qui avaient occupé cinq postes différents, seules 24.1% avaient trouvé un poste de rang professoral, 33.7% étaient chargées de cours ou remplaçantes et 41.0% appartenaient au corps intermédiaire supérieur. L'examen des postes occupés précédemment laisse en outre voir que le passage³¹ d'un poste du corps intermédiaire supérieur au corps professoral se faisait moins fréquemment chez les femmes : 22.5% des hommes nommés professeurs après avoir signé 5 contrats avec l'Unil avaient eu comme engagement antérieur un poste de MER, alors que ce n'était le cas que pour 11.1% des femmes. Il y a donc lieu de penser que les possibilités de mobilité ascendante étaient non seulement moins nombreuses pour les femmes que pour les hommes mais aussi qu'elles étaient différentes : une longue carrière à l'université aboutissait souvent pour les femmes à occuper un poste dans le corps intermédiaire supérieur et pour les hommes à être nommé à un poste de rang professoral.

I.2.1.2.3. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : trajectoires professionnelles

Les données qui nous ont été fournies par le CI nous ont permis de dessiner 7 trajectoires types parmi le personnel de l'Unil. Nous n'avons pris en considération pour cette modélisation que les personnes qui avaient au moins 35 ans en 2005-2006 et avons effectué une analyse de type *Optimal Matching* pour des trajectoires de vie s'étendant de 25 à 45 ans.

³¹ Le terme « passage » ne suggère aucunement qu'il s'agisse de promotion. Il met simplement l'accent sur la succession des postes.

1689 personnes ont ainsi été retenues. Elles constituent 27.7% de l'ensemble des membres du personnel³².

La figure I.2. présente les caractéristiques des différents clusters

Figure I.2 : Caractéristiques des clusters 1990-2005

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7
Nombre de personnes	472	261	287	299	146	133	91
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 30 ans	Assist.	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Assist.	Hors Unil	Assist.
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 35 ans	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	1er.ière assist.	Hors Unil	Hors Unil	Assist.
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 40 ans	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Assist.	MA/MER
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 45 ans	Hors Unil	CC	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	MER
Début carrière Unil (min10%)	Assist.	1er.ière assist	1er.ière assist	Assist.	Assist.	Assist.	Assist.
Age moyen des membres de ce groupe	30.4	45.6	39.6	37.5	33.6	39.2	38.9
Nombre années moyenne dans l'Unil	5.3	6.3	6.8	7.6	5.7	6.2	13
« Entrant.e.s »	XX	+++	+++	+	XX	XX	— — —
Intégration dans l'Unil	— — —	+	— — —	— — —	— — —	— — —	+++
Rapidité de la succession des premiers postes	XX	+++	++	XX	XX	XX	— —
Types de postes occupés par celles et ceux qui se stabilisent	XX	CC	PO/prof	Prof/PO	XX	1er-ière assist./MA	MER/Prof
	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7
Types de postes occupés par celles et ceux qui se stabilisent	Assist. (81.0%) 1er-ière	CC (38.5%) Prof	PO (35.4%) MA	Profs (22.5%) 1er-ière	Assist. (91.9%) 1er-ière	Assist. (74.0%) 1er-ière	MER (28.9%) Profs

³² Après réduction des 63 modalités proposées par la base de données originale, nous avons retenu 13 catégories en plus des valeurs manquantes associées aux troncatures produites par les répondant.e.s de moins de 45 ans : 1 = Hors Unil ; 2 = Assistant.e.s étudiant.e.s ; 3 = Collaborateur.trices scientifiques ; 4 = Assistant.e.s ; 5 = Doctorant.e.s FNS ; 6 = Chercheur.e.s docteur.e.s ; 7 = Premier.e.s assistant.e.s ; 8 = MA ; 9 = MER ; 10 = Chargé.e.s de cours, PD, profs invité.e.s ; 11 = Profs assistant.e.s ; 12 = Professeur.e.s ; 13 = PO.

à âge moyen +2ans	assist. (12.9%)	(27.0%)	(16.2%)	assist. (16.3%)	assist. (5.4%)	assist. (14.0%)	(15.8%)
Types de postes occupés par celles et ceux qui se stabilisent à âge moyen +5ans	Assist. (35.7%) 1er-ière assist. (28.6%)	XX	PO (48.3%) MER (19.0%)	Profs (30.9%) CCours (10.9%)	XX	Assist. (47.6%) 1er-ière assist. (19.0%)	MER (33.3%) Profs (22.2%)
Contribution du profil pour les hommes	1	2	4	3	5	6	7
Contribution du profil pour les femmes	1	6	3	2	4	5	7
Profil de relève	---	+	+++	+++	---	---	++
Type de carrière	Basique courte	Entrant.e.s Situation ±marginale durable	Entrant.e.s Ascendant e courte Excellence	Ascendant e complète courte Excellence précoce	Basique courte	Basique courte	Ascendant e tronquée Longue durable

Les symboles + et – signalent le degré de proximité des clusters avec les éléments décrits et les XX l’absence d’information.

De façon à lisser les effets dus à l’âge des personnes dans chacun de ces clusters, nous avons regroupé les clusters 1, 5 et 6 dans une seule catégorie, et les clusters 3 et 4 dans une autre.

Figure I.3 : Points communs des clusters 1990-2005

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7
Carrières temporaires	√		√	√	√	√	
Carrières durables		√					√
Tronquées sur la fin (basiques)	√				√	√	
Tronquées sur le début		√	√				
Ascendantes			√	√			
Complètes							√

Ces regroupements sont appuyés par d’autres traits communs : ce sont dans les trajectoires dessinées par les clusters 1, 5 et 6 que le nombre moyen d’années passées à l’Unil est le plus

bas (respectivement 5.3 ans, 5.7 ans et 6.2 ans). Les cluster3 et cluster4 se ressemblent par le nombre moyen de transitions que les trajectoires des personnes qu'ils réunissent enregistrent : 2.3 pour le cluster3 et 2.9 pour le cluster4. Ils ont par ailleurs le même caractère d'excellence puisqu'une partie importante des personnes restant à l'Unil obtient *in fine* un poste professoral. Les changements de postes ne sont plus nombreux que dans le cluster7 (3.4), qui réunit les personnes dont on peut décrire la carrière comme complètement effectuée à l'Unil, ce qui est confirmé par un nombre moyen de 13 ans passés dans cette université. C'est sur cette base que nous repérerons les relations significatives entre des types de carrières et d'autres variables indépendantes.

Figure I.4 : Caractéristiques des trajectoires 1990-2005

Noms des modèles	Caractéristiques	Cluster/s concerné/s
Temporaire basique	Assistanat puis quittent Unil	cluster1, cluster5, cluster6
Temporaire ascendante	Assistanat puis poste dans CI supérieur ou professoral ; une partie (50%) quitte l'Unil avant 40 ans	cluster3, cluster4
Durable tronquée	Commencent leur carrière à l'Unil après l'assistanat et s'y stabilisent surtout sur des postes de MER et de chargé.e.s de cours	cluster2
Durable complète	Commencent leur carrière par un poste d'assistant.e à l'Unil et y franchissent toutes les étapes jusqu'à une stabilisation de type MER pour la majorité	cluster7

Les modèles de trajectoires typiques que nous décrivons recourent l'appartenance sexuelle des personnes d'une manière significative ($\text{Khi}^2(3)=39.69$ $N=1689$ $p<.001$), les femmes étant

proportionnellement plus nombreuses parmi les personnes qui mènent un carrière « basique temporaire » à l’Unil (53.1% de l’ensemble de l’effectif féminin et 40.2% de l’ensemble de l’effectif masculin) et moins nombreuses parmi celles dont la carrière est « durable tronquée » sur le début (8.6% des femmes et 18.8% des hommes). Les proportions sont relativement proches pour les carrières « ascendantes temporaires » (respectivement 32.7% et 35.7% pour les femmes et les hommes) et pour les carrières complètes (5.6% pour les premières et 5.3% pour les seconds).

Figure I.5 : Sexe et modèles de trajectoires (en % par sexe)

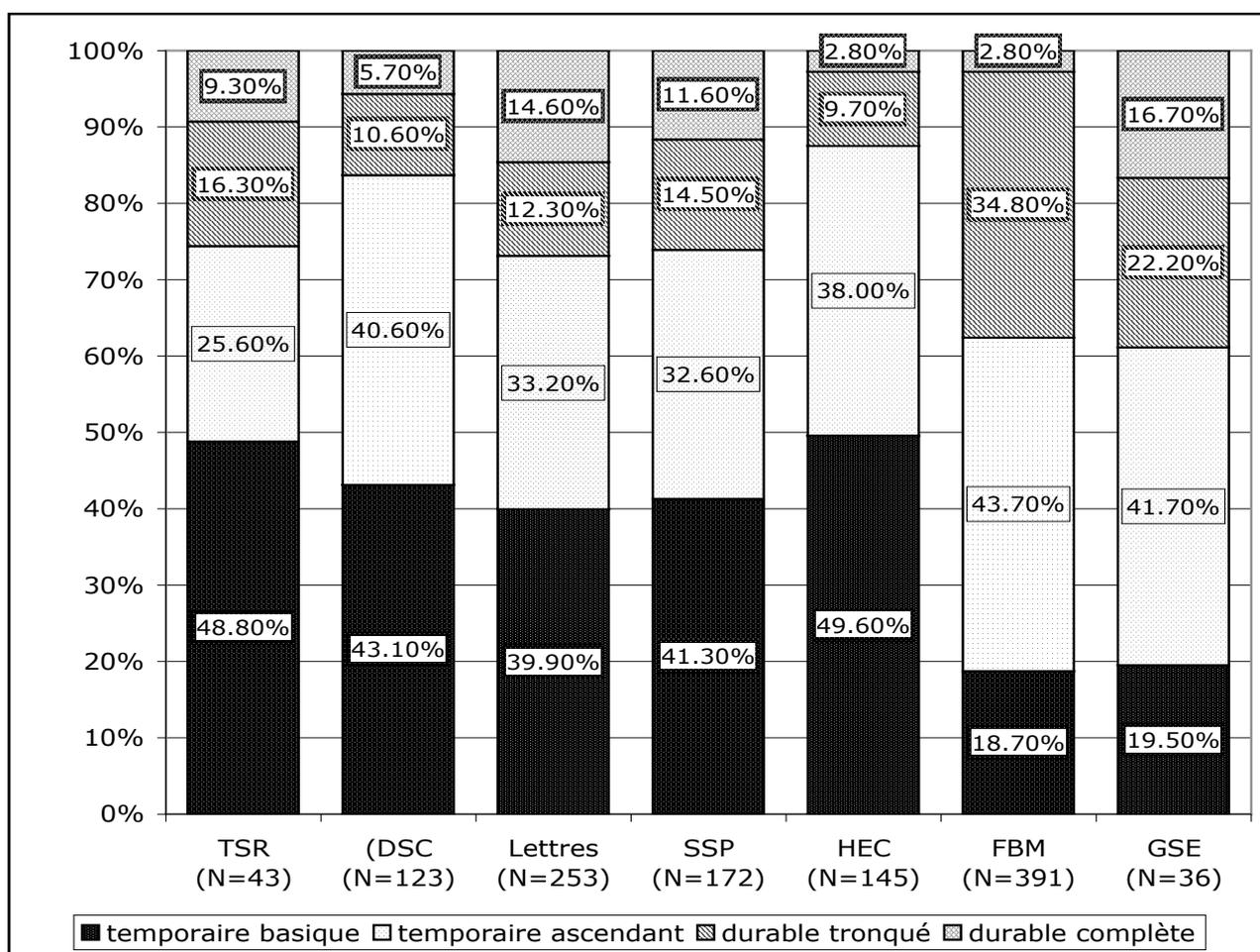
Modèles de trajectoires	SEXE		Total
	Hommes	Femmes	
Temporaire basique	40.2%	53.1%	44.5%
Temporaire ascendante	35.7%	32.7%	34.7%
Durable tronquée	18.8%	8.6%	15.5%
Durable complète	5.3%	5.6%	5.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La figure I.5. montre une forte influence du sexe sur le déroulement de la carrière : la faible différence enregistrée en ce qui concerne les « carrières durables complètes » montre que c’est lorsque les personnes restent sédentaires et que l’essentiel de leur carrière se déroule à l’Unil que les discriminations en raison de l’appartenance sexuelle sont les plus faibles. Au contraire, elles atteignent leur amplitude maximale dès lors que l’inscription académique dépasse le statut d’assistant.e.s lorsque l’on parle des « entrant.e.s » (10.2% de différence entre les femmes et les hommes pour le modèle de carrière « durable tronquée »), soit des personnes qui ont commencé leur carrière universitaire ailleurs qu’à l’Unil. Ce résultat montre que l’engagement d’enseignant.e.s venant d’autres universités privilégie nettement les hommes, mais il ne permet pas de dire s’il est la conséquence d’une approche différente des dossiers des candidat.e.s selon leur sexe par les commissions de nomination ou s’il est dû à un nombre particulièrement faible de postulations féminines en réponse à des offres d’emplois dont la teneur attirerait plus spécifiquement des candidatures externes à l’Unil. Il faut ajouter que les trajectoires « temporaires basiques » sont plus fréquentes parmi les hommes

originaires d'espaces extra-européens (58.5% de l'effectif masculin d'origine extra-européenne) que parmi ceux de nationalité européenne (39.8% de l'effectif d'origine européenne) ou helvétique (38.5% de l'effectif d'origine suisse). Il y a donc lieu de penser que le sexe et l'origine géographique exercent une double discrimination indirecte.

La figure I.6 montre que la ligne de partage entre les Facultés « scientifiques » et les Facultés de sciences humaines, dont nous faisons état plus haut, distingue aussi les trajectoires professionnelles. A leur intersection se trouvent les Facultés de DSC et des HEC qui empruntent certains de leurs traits à chacun de ces deux groupes de référence.

Figure I.6 : Facultés et modèles des carrières (en pourcent par Faculté)³³



Dans la plupart des Facultés de type « sciences humaines », plus de 40.0% des personnes ne poursuivent pas de carrière académique après avoir travaillé comme assistant.e.s et près de

³³ L'annexe 6 montre les trajectoires des femmes et des hommes dans les différentes Facultés de l'Unil.

10.0% du personnel académique a effectué tout son cursus de façon locale. Dans les Facultés des sciences de la vie (FBM) et de la terre (GSE), les profils de carrière du personnel sont très différents. La proportion du personnel qui quitte l'Unil après seulement une période d'assistantat est basse puisque les personnes dont le profil de carrière est « carrière temporaire basique » ne forment que 20.0% de l'ensemble de l'effectif. Dans ces deux Facultés, on constate également une exceptionnelle proportion de personnes dont la trajectoire professionnelle universitaire est caractérisée par une arrivée tardive dans le monde universitaire (niveau de chargé.e.s de cours ou professeur.e.s) et une accession rapide à des postes d'enseignement, sans avoir préalablement passé par des postes du corps intermédiaire inférieur. La proportion des personnes qui appartiennent au cluster « durable tronqué » y est en effet particulièrement importante (respectivement 34.8% en FBM et 22.2% en GSE) et nous avons vu que ce dernier a pour caractéristique de regrouper des personnes qui n'ont pas suivi le début du cursus habituel de la carrière académique à l'Unil (statut d'assistant.e. diplômé.e). Le type des postes occupés par la plus grande partie des membres du Cluster2 laisse penser que nombre d'entre eux proviennent des milieux professionnels et qu'ils n'exercent leurs activités à l'Unil qu'à temps partiel.

Ces deux Facultés sont aussi celles qui privilégient des profils de « mobilité ascendante », caractérisés par une arrivée précoce aux postes professoraux, après que les étapes de la carrière ont été enchaînées de façon rapide (environ 40.0% de l'ensemble des membres du personnel).

Ce dernier trait se retrouve aussi en HEC et DSC, Facultés qui ont par ailleurs la particularité d'être celles dans lesquelles les personnes dont le profil de carrière est de type « temporaire basique » sont les plus jeunes. Elles ont en outre en commun avec la FBM de ne recruter qu'une part minime de leur personnel après une carrière dont l'ensemble s'est déroulé à l'Unil et sur une période relativement longue (« complète »).

L'ensemble de ces caractéristiques facultaires doit être mis en relation avec la dotation en personnel des Facultés (cf. *supra*) et avec le marché de l'emploi spécifique des disciplines qui s'y enseignent. Les membres des décanats des HEC et de FBM relèvent, par exemple, la difficulté de recruter des doctorant.e.s qui se destineront à la carrière universitaire du fait, notamment, de la forte concurrence salariale menée par le secteur privé. Ce diagnostic trouve sa confirmation dans la jeunesse des personnes qui occupent les postes d'assistantat et peut-être dans l'ouverture (obligée ?) vers l'extérieur.

Les éléments mis en évidence nous amènent à relever, de manière quelque peu provocatrice et sous forme de conclusion provisoire, que des éléments structurels externes à la politique

organisationnelle de l'Unil ont une influence déterminante sur les profils de carrière du personnel en activité dans les différentes Facultés de l'Unil. Ce point suggère plusieurs pistes de réflexion :

- Le cursus idéal de carrière caractérisé par la rapidité des parcours correspond à une vision de l'« excellence académique » qui épouse au plus près les profils qui sont les plus fréquents en DSC et HEC, et de manière moins évidente en FBM et GSE (assistantat et doctorat immédiatement après la fin des études universitaires, mobilité post-doctorale et entrée précoce dans la carrière académique). Or, dans deux de ces Facultés, FBM et GSE, les postes dont le profil de carrière est « temporaire basique » ne concernent que 20.0% de l'ensemble de leur personnel académique. Elles offrent de ce fait un environnement moins concurrentiel que les Facultés de type « sciences humaines » pour les personnes de la relève locale, ce qui se produit aussi dans les Facultés de DSC et HEC, mais pour des raisons qui tiennent à la faible attractivité de la carrière académique du fait des conditions offertes par le marché privé.
- Le modèle de « l'excellence académique » – recrutement privilégié de personnes jeunes, ayant idéalement accompli une partie de leur carrière ailleurs qu'à l'Unil et enchaînant rapidement les changements de statuts – semble donc aussi répondre à la pénurie de personnes susceptibles de vouloir entamer une carrière universitaire et disponibles sur le marché local. Et dans plusieurs Facultés, elle trouve son complément nécessaire dans une ouverture vers le monde des praticien.ne.s de la discipline tout au moins pour assurer l'enseignement.

Ces éléments nous amènent à nous demander, d'une part, dans quelle mesure ce « cursus idéal » est adapté à des contextes qui favorisent la concurrence interne comme c'est le cas dans les Facultés de type « science humaines » et s'il ne risque pas d'aboutir à une forme de gaspillage important de ressources tant financières qu'humaines. D'autre part, s'il ne sanctionne pas dans les faits un clivage entre les activités d'enseignement et de recherche, la première étant en partie le fait de praticien.ne.s engagé.e.s à temps très partiel dans les activités académiques et la seconde celui de chercheur.e.s de plus en plus professionnalisé.e.s. Si ce devait être le cas, il y aurait lieu de reconsidérer le dogme d'un enseignement universitaire basé sur des pratiques de recherche et de redéfinir les postes en distinguant parmi les critères de l'excellence, ceux qui relèvent spécifiquement de l'enseignement ou de la recherche³⁴.

³⁴ On peut relever que les postes de MER II, presque entièrement consacrés à l'enseignement, constituent déjà un pas dans cette direction.

I.2.1.3. Les doctorant.e.s

L'analyse de cette population est plus succincte car les données en notre possession sont de qualité moindre. Comme les membres du personnel, ces personnes étaient pour une très forte proportion d'entre elles de nationalité suisse (56.9%); mais ce groupe comprenait comparativement un nombre plus important de personnes de nationalité extra-européenne (12.3%), les Européens formant près d'un tiers de ce groupe (30.7%).

La durée des études doctorales variait fortement d'une Faculté à l'autre. Parmi les 468 doctorant.e.s dont nous sommes sûres qu'elles et ils ont terminé leurs études tertiaires à l'Unil, elle variait de 3.2 ans en FBM à 7.9 ans en TSR.

Dans les Facultés de Sciences humaines, les études doctorales excédaient 5 ans puisqu'elles duraient 7 ans en moyenne en Lettres, 5.9 ans en HEC, 5.6 ans en DSC et 5.5 ans en SSP. Ce n'était que dans l'ESC que leur durée moyenne se rapprochait de celle de la FBM (3.6 ans). Quant aux doctorats ès sciences, ils duraient en moyenne 4.5 ans et ceux de pharmacie 4.3 ans.

Les études doctorales succédaient en général à une autre formation accomplie dans l'Unil, puisque pour l'ensemble de ces personnes le temps moyen passé à l'Unil était plus important que le temps moyen nécessaire à la rédaction d'un doctorat (de moins d'une année pour la Faculté des Sciences à plus de 2 ans pour les Facultés de DSC et SSP).

L'âge moyen au moment de l'obtention du doctorat variait lui aussi de manière très forte selon les Facultés, ces variations étant dues à la durée des études doctorales mais aussi à une inscription en doctorat plus tardive dans les Facultés de sciences humaines. D'une manière générale, ce titre était obtenu entre 30 et 40 ans même si l'âge moyen des docteur.e.s de TSR avoisinait les 48 ans (48.4 ans). C'était dans les Facultés des Sciences que l'on devenait le plus vite docteur.e – Sciences (31.8 ans), FBM (31.2 ans) – et dans celles de Sciences humaines qu'il fallait attendre la quarantaine – ESC³⁵: 38.9 ans ; SSP, 40.7 ans ; Lettres, 39.6 ans. Le Droit – sans les diplômes de Sciences criminelles – faisait toutefois exception à cette

³⁵ Le cas de l'ESC est un peu particulier puisque cette unité regroupe la criminologie qui peut être apparentée aux sciences humaines et les sciences criminelles qui exigent des compétences se rapprochant des « sciences de la vie ».

règle puisque c'était la Faculté où l'on obtenait ce titre le plus rapidement (31.6 ans). Ces différences montrent que le modèle dessiné par les responsables décanaux est en rupture avec la situation des Facultés de sciences humaines, notamment en ce qui concerne l'âge idéal des candidat.e.s aux postes de professeur.e.s. Ce décalage devrait logiquement aboutir à ce que les recrutements professoraux privilégient les « entrant.e.s », soit les candidat.e.s dont les premières étapes de la carrière se sont déroulées dans d'autres universités. La réalité est tout autre puisque ce sont justement ces Facultés qui ont les politiques les plus localistes (cf *supra* et Felli, 2006). Il faut donc en conclure que soit les changements dans le profil des carrières sont suffisamment récents pour ne pas avoir marqué les Facultés de leurs empreintes, soit qu'une brèche importante existe entre le modèle normatif et la réalité des nominations.

I.2.2. La situation en 2006 sur la base des réponses au questionnaire Reunil

La population qui a répondu au questionnaire est constituée par les personnes qui ont travaillé ou étudié à l'Unil entre 1990 et 2005. Ce questionnaire investigate toutefois leur situation en 2006 et est, de ce fait, susceptible de fournir des informations sur les parcours professionnels des personnes qui ont quitté l'Université.

Les caractéristiques sociographiques des 1008 personnes dont nous avons conservé les réponses sont les suivantes :

- Il s'agit de 575 hommes et de 433 femmes (57.0% et 43.0%). Cette répartition par sexe est légèrement supérieure à la proportion des femmes au sein de notre population de référence.
- L'âge moyen des répondant.e.s est de 38.4 ans (± 9.7 années) pour l'ensemble de la population. Celui des femmes (36.61 ± 7.0) est plus bas que celui des hommes (39.7 ± 10.0).
- 47.8% des répondant.e.s sont marié.e.s et 46.6% célibataires. Le nombre de personnes divorcées ou séparées est relativement faible (5.1%), de même que celui des veufs et des veuves (0.5%). Le statut marital est significativement différent selon le sexe ($\text{Khi}^2(2)=20.81$ N=996 $p<.001$) : ainsi, les femmes sont beaucoup plus fréquemment célibataires que les hommes (54.2% et 40.8%). La proportion des personnes veuves, divorcées ou séparées ne varie par contre que peu selon le sexe (5.1% des hommes et 6.3% des femmes).

- Les répondant.e.s (N=986) sont presque tous et toutes de nationalité suisse (81.4%) ou européenne (15.8%).
- 46.4% des 955 personnes qui ont répondu à ces questions sont issues d'une famille où au moins l'un des parents possède un titre universitaire et 75.3% des personnes vivant avec un.e partenaire (N=697) et ayant indiqué le diplôme de ce dernière.ière (N=659) partagent leur vie avec un.e universitaire. La reproduction sociale est plus marquée pour les femmes que pour les hommes (53.5% d'entre elles ont un parent universitaire alors que ce n'est le cas que pour 42.5% des hommes – $\text{Khi}^2(1)=11.50$ N=955 p=0.001) et elles vivent plus fréquemment avec un partenaire dont le titre est plus élevé – $\text{Khi}^2(4)=16.02$ N=659 p=.003). Il faut relever que près d'un tiers des femmes (32.4%) disent partager leur vie avec quelqu'un qui a un titre doctoral alors que près d'un homme sur cinq seulement dit être dans la même situation (19.6%).

Parmi les personnes qui ont répondu au questionnaire, 66 (6.5%) disaient ne pas travailler au moment du passage du questionnaire. La première raison invoquée pour expliquer l'absence d'une activité rémunérée est le chômage (12 hommes et 13 femmes), parfois après une activité professionnelle de type universitaire (un tiers des personnes ont travaillé dans le milieu académique, au moins comme assistant.e. diplômé.e et au plus comme professeure remplaçante – une femme).

La situation professionnelle des répondant.e.s qui ont une activité professionnelle rémunérée est complexe, près d'un sixième d'entre elles et eux ayant deux activités professionnelles ou plus. Parmi ces personnes, 51.8% (N=488) ne travaillent pas à l'Unil (53.9% des hommes et 48.9% des femmes) et 48.3% d'entre elles occupent au moins un poste à l'Unil (N=454). La différence d'insertion professionnelle selon le sexe n'est pas significative ($\text{Khi}^2(1)=2.35$ N=942 ns). Il faut relever que parmi les personnes qui travaillent à l'Unil, près d'un quart d'entre elles ont des postes multiples (24.9% des 184 hommes disent avoir deux activités professionnelles et 2.4% d'entre eux en avoir 3, respectivement 23.4% et 2.5% des 149 femmes).

Le revenu des personnes qui travaillent hors de l'Unil est en général plus élevé que celui des personnes qui sont salariées par cette institution, mais dans les deux cas les hommes obtiennent un salaire plus élevé que les femmes d'environ 30%. Ces écarts ne peuvent être

seulement attribués à la différence de taux d'activité puisque elle avoisine 10% dans les deux cas (9% pour l'Unil et 11% hors de l'Unil). Ils traduisent plutôt une structure de l'emploi qui assigne aux femmes des emplois plus subalternes que ceux des hommes. A l'Unil, la moitié de la population féminine gagne moins de 4501.- frs et la moitié de la population masculine 5501.- frs et moins. La différence salariale est plus importante hors de l'Unil puisque la médiane se situe à 7501.- frs pour les hommes et à 5501.-frs pour les femmes. Il faut ajouter que 10.5% des hommes ne travaillant pas à l'Unil sont actuellement en train d'effectuer un doctorat, situation qui est partagée par 15% des femmes qui ne sont pas employées par l'Unil. Parmi ce petit groupe de doctorant.e.s externes, le revenu moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 1938.-frs.

Dans toutes les professions hors Unil, les femmes ont un taux d'activité plus bas que celui des hommes, mais c'est dans les professions les plus féminisées qu'une portion notable des hommes peut exercer à temps partiel. Et si les hommes ont en moyenne un taux d'activité plus élevé que les femmes de 11%, les différences sont très variables selon le type de profession: de 31% pour les indépendant.e.s à 2.6% pour les cadres dans l'industrie ou les services.

Il nous a semblé intéressant de clarifier lequel de ces trois facteurs (type de profession, taux d'activité ou titre obtenu) intervenait de la façon la plus active pour expliquer les différences salariales que nous constatons. Les analyses réalisées montrent que le choix professionnel est déterminant puisque parmi les 203 personnes docteurs qui ne travaillent pas ou plus à l'Unil (155 hommes et 48 femmes), plus d'un tiers des hommes (38.1%) dit avoir une profession de cadre, dirigeante ou libérale alors que ce n'est le cas que pour 16.7% des femmes. Les éléments mis à jour ci-dessus nous permettent de conclure que hommes et femmes ne valorisent pas de même façon leur doctorat et que ce titre correspond à des orientations de carrières différentes selon le sexe des personnes : le choix professionnel des femmes semble ainsi plus marqué par un intérêt pour la recherche et la spéculation intellectuelle que par un désir de reconnaissance sociale et financière. La plus faible reconnaissance pécuniaire que confère ce titre fait par ailleurs suite à des revenus moins élevés durant la période de préparation du doctorat.

En ce qui concerne l'Unil, ces écarts salariaux sont surtout explicables par le faible nombre de femmes parmi les postes les plus prestigieux et les mieux payés et par des taux d'activité plus bas parmi la population féminine.

I.2.2.1. Satisfaction professionnelle

Les répondant.e.s sont en général plutôt satisfait.e.s de leur situation professionnelle. Les hommes (N=575) sont en général un peu plus satisfaits que les femmes (N=433) et cette satisfaction globale est plus nette pour les hommes qui travaillent à l'Unil (M=3.08) que pour les autres et moins nette pour les femmes qui travaillent dans l'institution académique que pour celles qui occupent un poste à l'extérieur de l'Unil.

Les hommes travaillant à l'Unil (N=249) trouvent plus de sources de satisfaction dans leur environnement professionnel que les hommes qui n'y travaillent pas (N=291). Les femmes sont plus partagées sur les avantages de cet environnement professionnel puisque celles qui travaillent à l'Unil (N=197) obtiennent des scores plus élevés que les autres (N=188) pour la moitié des items proposés seulement. Résumées, les raisons de moindre satisfaction des personnes qui travaillent à l'Unil peuvent en effet être rattachées à des éléments liés à la précarité ; au manque de reconnaissance ; à la difficulté à concilier travail et vie privée et enfin au sentiment d'isolement. La clé de voûte de leurs motifs de plus grande satisfaction tient aux particularités du travail scientifique.

Pour les femmes de l'Unil, la satisfaction intellectuelle ne semble toutefois pas aller de pair avec le sentiment de légitimité. Les hommes travaillant à l'Unil relèvent, au contraire de leurs collègues femmes, que cet environnement est propice à leur épanouissement professionnel. Ils sont en effet plus satisfaits que les autres hommes des possibilités que leur offre l'académie de « *Réaliser [leurs] ambitions professionnelles* », d' « *Etre reconnu dans [leur] travail* », de jouir d'un cadre de travail sympathique et de la possibilité de « *travailler en équipe* ».

Les opinions exprimées dessinent une image de l'Unil comme celle d'une organisation professionnelle qui offre de nombreuses satisfactions à son personnel académique, du fait du contenu de la profession surtout, mais aussi comme une organisation dont les conditions de travail sont plus sujettes à discussion, la souplesse de l'organisation du travail étant largement appréciée et l'absence de sérénité quant au futur faisant le plus l'unanimité comme source d'insatisfaction.

I.2.2.2. Trajectoires des répondant.e.s au questionnaire Reunil

Les trajectoires individuelles des personnes constituant notre échantillon ont été investiguées sur les plans professionnel et privé. Les non-réponses étant cependant nombreuses pour certains des items, nous avons opté pour des analyses différentes selon qu'il s'agisse du domaine professionnel ou de la vie privée. La première de ces sphères a donné lieu à des analyses de séquences de type *Optimal Matching* et la seconde à des analyses descriptives classiques.

I.2.2.2.1. Trajectoires professionnelles

Comme pour l'analyse précédente nous n'avons pris en compte pour cette modélisation que les personnes qui avaient au moins 35 ans en 2006 mais avons considéré pour l'analyse de séquence la tranche d'âge de 20 à 50 ans. 327 personnes ont ainsi pu être retenues (soit 33.4% de l'ensemble des répondant.e.s) et huit modèles de trajectoires ont pu être calculés³⁶. On peut, d'une manière résumée, modéliser les trajectoires (calculées sur la base du type, de la durée et de la diversité des positions occupées, à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'Unil) de la façon suivante

Figure I.7 : Trajectoires des répondant.e.s au questionnaire Reunil

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6	Cluster 7	Cluster 8
Type de carrière	Académique tronquée, CI sup	Académique complée, profs	Académique tronquée, CI inf. -> Non-ac ?	Non-ac. supérieur	Non-ac. moyenne	Mixte Charges de cours et non-ac. supérieur	Non-ac. Moyen après Académi-que tronquée (CI inf)	Non-ac. précocée.

Les figures qui se trouvent dans l'annexe 7 permettent de distinguer trois groupes de trajectoires, si l'on prend comme critère l'aboutissement professionnel et le degré d'insertion dans le monde universitaire. Elles sont cependant suffisamment différentes pour que l'on ne considère les éléments mentionnés ci-dessous qu'à titre indicatif.

³⁶ Voir annexe 7.

Le premier groupe contient les cluster1 et cluster2 qui sont caractérisés par des trajectoires académiques. Le second groupe (cluster4, cluster5, cluster7 et cluster8, et de manière moins informée cluster3) représente des trajectoires non-académiques. Les trajectoires des membres du cluster6 forment le troisième groupe et sont caractérisées par une certaine mixité, mais à la différence de celle que nous pouvions constater pour les trajectoires du cluster8, cette mixité semble plutôt tournée vers le monde universitaire et intervenir dans une deuxième phase de carrière.

Nous avons effectué des analyses de variance pour savoir si ces 8 groupes de trajectoires entretenaient des relations significatives avec certaines variables indépendantes. Elles se sont révélées négatives en ce qui concerne le sexe, la nationalité, l'appartenance facultaire, le niveau de formation des parents et celui du ou de la partenaire, de même qu'elles n'ont indiqué aucune relation entre ces trajectoires et des interruptions de carrières de plus de 6 mois.

Les différences les plus nettes en ce qui concerne ces trajectoires sont toutefois liées au sexe et elles se sont avérées congruentes avec les analyses qui ont été faites sur l'ensemble de la population de référence. De manière générale les hommes sont statistiquement surreprésentés dans les professions les plus prestigieuses (Cluster2 et Cluster4). Ainsi, les trajectoires académiques dont l'aboutissement consiste en un poste professoral (Cluster2) concernent nettement plus souvent les hommes (73.9% du Cluster) de même que celles qui débouchent sur des professions libérales ou des postes d'encadrement (78.6% des membres du Cluster4 sont des hommes). De la même façon, les carrières universitaires très rapidement tronquées ou bornées vers le haut sont plus fréquentes chez les femmes (Cluster1, Cluster6 et Cluster3), de même que l'entrée dans une profession intermédiaire après une longue période dans le corps intermédiaire inférieur. Il y a, par ailleurs, lieu de relever la très grande surreprésentation des femmes dans le Cluster8 car elle indique que les femmes, plus que les hommes, ont à faire face à des difficultés initiales qui exigent (ou vont de pair) avec le cumul de plusieurs emplois.

Nous avons d'ailleurs observé des relations significatives entre certains des items liés à la satisfaction professionnelle (élargissement de l'horizon professionnel, possibilité d'envisager l'avenir sereinement, de subvenir seul.e à ses besoins, d'obtenir un salaire en lien avec la formation) et les modèles de trajectoires calculés grâce aux analyses d'*Optimal Matching* : elles montrent que la satisfaction est la plus faible pour les personnes du Cluster1 (3 fois en

position extrême) et pour celles du Cluster8 (2 fois en seconde position de moindre satisfaction) et qu'elle est la plus forte pour les personnes du Cluster2 (2 fois en position extrême et 2 fois en seconde position) suivies de celles du Cluster4. Or, ce sont les trajectoires qui sont le plus nettement marquées par la prédominance d'un sexe sur l'autre, les hommes étant surreprésentés dans les Cluster2 et Cluster4 et les femmes surreprésentées dans les Cluster1 et Cluster8. On observe donc un lien entre sexuation des trajectoires et niveau de satisfaction professionnelle.

I.2.2.2.2. Évènements et cursus professionnel

L'importance d'événements³⁷ tant professionnels que privés sur le déroulement des trajectoires professionnelles a été investiguée à l'aide d'analyses factorielles. D'une manière très résumée et à titre indicatif seulement, nous pouvons conclure de ces analyses que, dans la sphère professionnelle, l'élément central expliquant les inflexions de carrière est à chercher, selon les répondant.e.s dans les différents types de reconnaissance que leurs travaux peuvent leur valoir. Dans cette perspective, les « micro-événements » de la vie professionnelle (tels des rencontres faites incidemment ou des remarques des supérieur.e.s hiérarchiques) prennent une importance considérable et expliquent un plus grand pourcentage de la variance des réponses que ce qui pourrait être considéré comme des seuils institutionnels (audition pour un poste académique, obtention d'un mandat de recherche, d'un poste de chercheur.e ou encore du titre de docteur.e).

L'incidence des événements privés liés aux changements constructifs de la structure familiale est, par ailleurs, plus importante pour les hommes que pour les femmes, ce qui est à première vue surprenant, tant le discours dominant (qui est aussi celui des autorités décanales et d'une partie de la relève) insiste sur les difficultés de la conciliation travail-famille comme facteur explicatif des inégalités de genre observées dans l'accès aux postes professoraux.

³⁷ Le questionnaire donnait une définition précise des événements qui nous intéressaient : « Nous appelons 'événement' tout fait que vous pouvez dater et dont vous considérez AUJOURD'HUI qu'il a joué un RÔLE SIGNIFICATIF dans le déroulement de votre CURSUS ACADEMIQUE. Ces 'événements' peuvent être de nature très différente et appartenir à votre sphère professionnelle ou privée mais ils ont comme point commun d'avoir eu, selon vous, une action sur votre trajectoire professionnelle (accélération, frein, bifurcation,...). ». La définition que nous donnions mettait l'accent sur leur influence sur la trajectoire professionnelle et abordait les « événements » dans une perspective qui prend en compte la réflexivité des répondant.e.s et les pousse à formaliser les éléments qui ont pu jouer un rôle dans les inflexions qu'a prises leur vie. C'est le même point de vue qui nous a fait demander aux personnes que nous interviewions de reconstruire leur trajectoire en partant du présent.

I.2.2.3. Projection dans le futur et réalisation des plans professionnels

Les personnes qui travaillent actuellement à l'Unil – et qui, de ce fait, forment en bonne part ce qu'il est convenu d'appeler la relève académique – perçoivent comme très improbable un avenir dans une institution de formation tertiaire. Les femmes travaillant à l'Unil sont particulièrement pessimistes pour ce qui touche à leur futur dans cette institution. Elles pensent, moins que les hommes, y avoir de l'avenir et cela se marque sur tous les items qui mentionnent leur place dans cette organisation professionnelle (la différence de leur score sur l'item « poste à l'Unil » est 0.75, celle qui concerne le maintien du statut quo de 0.73 et celle qui concerne une promotion dans l'institution est de 0.49). Ce manque d'optimisme est plus dû à l'Unil elle-même qu'aux perspectives globales de travail académique. En effet les différences entre hommes et femmes de l'Unil sont moins nettes dès que l'on parle d'autres organisations académiques.

Comme on pouvait s'y attendre, ces projections dans le futur varient selon le type de fonction que les personnes occupent à l'Unil mais d'une manière générale, l'organisation de ces réponses confirme une certaine confiance dans l'Unil de la part des hommes qui y travaillent, confiance qui n'apparaît pas dans les perceptions de leur avenir par les femmes qui y sont engagées. Les réponses données suggèrent aussi que les hommes se sentent légitimes dans le monde académique lausannois alors que les femmes s'y sentent beaucoup plus étrangères.

La plupart des personnes ont modifié leurs plans professionnels, mais cette tendance est plus nette pour les personnes qui ne travaillent pas à l'Unil. La plupart des personnes qui travaillent à l'Unil disent avoir à l'heure actuelle des objectifs académiques, ces objectifs étant toutefois plus affirmés au sein de la population masculine que féminine (47.5% des assistants hommes et 37.5% des assistantes femmes). Les raisons invoquées au changement de plan professionnel par les personnes qui ont abandonné leurs objectifs académiques sont prioritairement d'ordre professionnel (H : 39.9% N=168 ; F : 33.9% N=112), puis vient le choix d'autres priorités pour les femmes (23.1%) et « l'action d'une ou plusieurs personnes de l'institution universitaire » pour les hommes (13.2%).

Parmi les personnes (H : N=289 et F : N=219) qui disent ne pas avoir changé leurs plans, nombreuses sont celles qui imaginaient et imaginent encore faire une carrière académique

(H : 27.1% et F : 16.2) ou qui n'en excluent pas l'éventualité (H : 33.7% et F : 27.9%). Les femmes ont, en plus, un grand nombre d'autres objectifs professionnels (H : 19.9% et F : 26.6%) et sont plus nombreuses à ne pas avoir de plan particulier (H : 15.5% et F : 25.3%). Les différences que nous pouvons constater entre les sexes montrent une attitude plus affirmée des hommes d'une manière générale (ils sont moins nombreux à ne pas avoir « de plan particulier ») et envers la carrière académique : ils sont en effet beaucoup plus nombreux à choisir la modalité « Vous prévoyez de faire une carrière académique », les femmes se cantonnant surtout à « Envisage[r] l'éventualité d'une carrière académique ». Parmi les personnes qui avaient des ambitions universitaires, une proportion importante a vu ses plans se réaliser puisque près de 60% de ces personnes ont obtenu un poste à l'Unil (56.5% des hommes et 60.4% des femmes). La bonne réussite des femmes est notable mais elle doit être mise en relation avec le relativement faible taux d'entre elles qui avaient des ambitions académiques. Nous constatons en effet plus de 15% de différence entre les ambitions universitaires que les hommes et les femmes ont signalées. Cette différence est considérable ; elle est significative ($\text{Khi}^2(5)=17.16$ N=520 p=.004) et elle nous semble traduire un malaise diffus parmi la population universitaire féminine envers la carrière académique. Cette attitude a probablement pour effet de décourager les femmes de tenter de faire une carrière académique, ne laissant en lice que les plus décidées d'entre elles.

I.2.2.4. Modalités d'engagement à l'Unil

414 des personnes qui travaillaient à l'Unil (N=426) en 2006 ont dit comment elles avaient été engagées sur le/s poste/s qu'elles occupaient au moment du passage du questionnaire. Un peu moins d'un quart des personnes ont été engagées à la suite d'une mise au concours (23.2%) ; 36.9% des personnes engagées à l'Unil disent avoir trouvé leur poste actuel après que « Mon.Ma supérieur.e. hiérarchique a proposé mon engagement » et 10.9% après qu' « Un poste correspondant à mes compétences a été créé et j'y ai postulé ».

Ces chiffres varient bien entendu selon le type de fonction, mais il est intéressant de constater que dans une structure qui vante la méritocratie, les engagements, même pour les fonctions professorales, sont fortement dépendants des choix effectués par les personnes en place et sans qu'un véritable concours ait toujours lieu. En effet, si près de la moitié des professeur.e.s (46.9%) sont engagé.e.s après qu'elles et ils « ont répondu à une offre d'emploi », plus d'un

quart des professeur.e.s (26.6%) sont par ailleurs engagé.e.s par « appel », soit après après qu' « Un poste correspondant à [leurs] compétences a été créé et [qu'ils et elles y ont] postulé »

En ce qui concerne les membres du corps intermédiaire supérieur, 28.8% ont été engagé.e.s après qu' « un poste correspondant à [leurs] compétences a été créé et [qu'elles y ont] postulé », 28.8% sur proposition de leur supérieur.e hiérarchique, 13.6% sur la base d'une promotion interne après évaluation de leur travail et seulement 20.3% après avoir répondu à une offre d'emploi. Ces réponses attirent l'attention sur les relations de dépendance qui se nouent entre professeur.e.s et assistant.e.s, cette dernière catégorie de personnes devant compter sur la bonne volonté et le soutien de leur supérieur.e hiérarchique pour pouvoir avancer sur la voie de la carrière académique. De fait, elles se trouvent dans une situation similaire à celle des personnes qui ont bénéficié des résultats d'un concours « adapté » à leurs compétences. En effet, cette modalité, de par sa formulation, suggère que le descriptif du poste, voire le cahier des charges du poste occupé, a été fait de manière à privilégier leur candidature. La plupart des personnes que nous avons rencontrées témoignent de ce clientélisme, souvent pour dire à quel point la présence d'un mentor ou d'une menta a contribué à construire leur carrière.

Ce type de relation renforce encore les modèles de genre du fait qu'il est parfois fortement intriqué avec la question des réseaux, amicaux comme professionnels. Les différences entre les sexes en ce qui concerne les modalités d'engagement sont sensibles (plus de 2%) pour trois modalités. Les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu leur poste après avoir fait une offre spontanée (+4.2%) ou grâce à une intervention de leur supérieur.e hiérarchique (+3.6%) et nettement moins nombreuses à voir leurs compétences suffisamment reconnues pour qu'un poste y correspondant soit créé (-7.2%) et qu'elles y soient engagées. Cette organisation des réponses nous semble correspondre à ce qui est décrit par Rossiter (1993) comme « l'effet Matilda » qui dénote d'une appréciation a priori moins favorable aux carrières des femmes qu'à celles des hommes. En effet, les femmes se trouvent en situation de faire des démarches moins valorisantes (postulation spontanée ou maintien du lien de dépendance avec un.e supérieur.e hiérarchique) que les hommes et elles se trouvent plus souvent en situation de devoir proposer leurs services. Elles sont de ce fait dans un rapport qui

les met en position de demande et leur dénie une part de l'autonomie dont elles doivent par ailleurs faire la preuve pour briguer avec succès un poste professoral.

I.2.2.5. Motivations pour travailler à l'Unil

L'analyse factorielle en composantes principales (rotation varimax) que nous avons menée sur les 11 motivations proposées prend en compte les réponses de 441 personnes. Elle met à jour 3 dimensions qui expliquent 44.3% de la variance.

Les items qui saturent le plus fortement le 1^{er} facteur (expliquant 16.3% de la variance) sont liés à une représentation classique des professions savantes, mâtinée de tradition helvétique. Les corrélations positives entre les indicateurs liés à la recherche, à l'enseignement et au désir de faire carrière indiquent une perception de la carrière académique nourrie par l'évidence d'un lien fort entre recherche et enseignement. Le 2^e facteur (15.6% de la variance) est saturé par des indicateurs qui tiennent à la situation professionnelle plus qu'au contenu des professions : les items qui le saturent le plus fortement et qui sont corrélés positivement sont ceux liés aux conditions de travail (autonomie dans le travail, intérêt du poste et salaire) et à ce qu'elles peuvent offrir en termes de vie quotidienne (autonomie dans le travail, reconnaissance des compétences et stimulation intellectuelle).

La 3^e dimension (12.4% de la variance) organisatrice des réponses regroupe les motivations liées à la nécessité d'occuper un emploi. Les deux indicateurs qui saturent cette dimension font état de nécessité et/ou d'opportunité professionnelle et pourraient s'appliquer à n'importe quelle profession. Ils sont d'ailleurs corrélés négativement avec l'intérêt du poste, l'intérêt pour l'enseignement et la stimulation intellectuelle offerte par ce cadre de travail.

Les tests de variances que nous avons effectués sur ces dimensions montrent que les effets du genre sont significativement différents ($T(439)=3.225$ $p=.001$) sur la première dimension, les scores des femmes ($M=-.17$, $SD=1.00$) étant moins élevés que ceux des hommes ($M=.14$ $SD=.97$) ; l'importance de cette différence doit toutefois être considérée comme petite ($\eta^2=.02$).

Il est intéressant de noter que l'intérêt pour l'enseignement est une motivation énoncée plus fréquemment par les hommes que par les femmes, cette caractéristique allant à rebours de ce que l'on aurait pu attendre au vu des entretiens réalisés avec les responsables des Facultés. Nos interlocuteurs ont en effet souvent associé femmes et enseignement et hommes et recherche.

I.2.2.6. Conciliation travail-famille pour le personnel de l'Unil

Ces questions ont été investiguées à l'aide de plusieurs questions qui touchent tant au mode de conjugalité qu'au désir d'avoir ou non des enfants et à la répartition des tâches ménagères. Il nous a semblé important d'y apporter une attention particulière dans la mesure où les inégalités de la carrière sont très souvent expliquées, pour ne pas dire justifiées, par les difficultés particulières qu'auraient les femmes à concilier leurs activités professionnelles et familiales.

Comme nous nous l'avons vu plus haut, les femmes du personnel académique sont appréhendées en les pensant avant tout comme des mères potentielles (la question de la paternité potentielle des hommes n'est que très rarement évoquée) et les difficultés de la carrière académique sont présentées en partant de cette vision. Or, les réponses des personnes au questionnaire (N=1008) montrent que les femmes travaillant à l'Université ne sont aussi des mères que dans une proportion très minime en comparaison avec les moyennes nationales. L'explication à leur moindre succès professionnel ne peut donc se trouver dans ce facteur.

En effet, seules 37.2% des 427 femmes de notre population ont un ou plusieurs enfants, alors que les hommes sont pères dans une proportion bien plus importante (51.2% ; N=566). De plus, loin de subordonner leur carrière professionnelle à des choix de vie familiaux, les femmes disent significativement plus que les hommes faire dépendre leurs choix de vie privée des impératifs de la carrière : à la question « Envisagez-vous d'en avoir [des enfants] ? » qui tentait de mesurer la perception de la relation entre carrière et famille, les femmes disent de manière significativement plus nette que les hommes ($\chi^2(1) = 17.95$; N=612 $p < .001$) modifier leurs projets de parentalité pour des raisons professionnelles (« Oui, mais plus tard pour des raisons professionnelles » : 17.6% ; « Non, pour des raisons professionnelles » : 3%), (respectivement 9% et 2.1% pour les hommes). Ces résultats montrent que, loin de faire dépendre leur vie professionnelle de leur vie privée et familiale, les femmes de l'Unil construisent plus que les hommes des stratégies professionnelles qui tentent d'adapter leur vie privée aux impératifs de la profession d'universitaire. Ils suggèrent aussi une sensibilité accrue des femmes à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, sensibilité qui se traduit par les réponses données à la question touchant à la perception de la relation entre vie de couple et accomplissement professionnel. Si les répondant.e.s considèrent très majoritairement le « fait de vivre avec une ou des autres personnes »

comme un « avantage » (respectivement 84% des hommes et 77.8% des femmes), les femmes sont significativement ($\text{Khi}^2(1)=5.79$ $N=925$ $p=.016$) plus divisées que les hommes sur cette question. Il y a donc lieu de constater que les femmes de notre population perçoivent avec plus d'acuité que les hommes les difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle et que cette dernière influe grandement sur leurs choix dans le domaine privé. Ces éléments recourent ce que nous observions plus haut à propos des « événements » privés et de leur influence sur le déroulement de la carrière. Ils sont également congruents avec les constats que nous avons effectués à propos des motifs invoqués pour l'abandon des études doctorales.

De tels résultats ne permettent pas pour autant de conclure que la conciliation travail-famille ne pèse pas plus sur les épaules des femmes que sur celles des hommes. Nos résultats montrent qu'au contraire les femmes paient un tribut bien plus lourd que les hommes de ce point de vue : 18.4% des femmes interrogées disent effectuer la plupart des tâches, les hommes dans la même situation ne consistant qu'en une toute petite minorité (2%) et une forte proportion des hommes reconnaît que la plupart des tâches sont effectuées par leur conjointe (21%). La prise en charge des enfants est le domaine où les différences sont les plus nettes et les réponses des personnes interrogées montrent que les hommes bénéficient largement du travail de leur conjointe alors que les femmes ne peuvent le faire. L'éducation des enfants ne semble pas faire partie de la vie des hommes universitaires, à tel point que 91% d'entre eux ne prennent part aux activités éducatives que pour 1/4 ou moins du temps, 1.8% consacrant plus de la moitié de leur temps à ces activités. L'investissement des femmes est de nature différente. Une grande proportion d'entre elles (31.3%) disent prendre en charge les enfants pour moitié, celles qui s'en occupent moins étant toutefois plus nombreuses (40.3%) que celles qui s'en occupent plus (28.4%). De telles différences pointent le moindre investissement des hommes dans la sphère familiale mais aussi le report de ce type de charges sur leur compagne, les femmes devant salarier une personne externe si elles ne peuvent consacrer plus de la moitié de leur temps à leurs enfants. En effet, près de la moitié des hommes qui travaillent ou étudient comme doctorants à l'Unil (47.5%) font appel à leur compagne pour prendre en charge leurs enfants pour plus de la moitié du temps. Les femmes jouissant d'une telle aide de la part de leur compagnon sont, par contre, très nettement minoritaires (6.3%).

I.2.3. Analyse du temps

L'analyse des questions liées à la gestion du temps par les répondant.e.s reprend certaines des données du questionnaire Reunil et les confronte aux informations fournies par les 20 personnes

qui ont rempli un agenda détaillé durant trois semaines au mois d'octobre 2007. Ces deux modes d'investigation sont complémentaires, les réponses au questionnaire permettant de prendre conscience d'une organisation différenciée du travail selon le statut et le sexe, alors que les agendas permettent de comprendre comment activité professionnelle et vie privée s'entremêlent. Certains résultats sont par contre divergents et pointent une probable sur-évaluation de leur temps de travail par les répondant.e.s au questionnaire, la moitié des hommes affirmant travailler plus de 50 heures par semaine et la médiane s'établissant à 45 heures hebdomadaires pour les femmes. Selon les réponses au questionnaire, les hommes sont aussi plus nombreux à consacrer une grande partie de leur temps libre à leur activité professionnelle et le recouvrement de la vie privée par la vie professionnelle est lié à la fonction que les personnes occupent dans l'Unil, les professeur.e.s consacrant plus de temps à leur profession que les membres du corps intermédiaire supérieur et inférieur. La sphère professionnelle empiète toutefois aussi sur la vie privée en ce qui concerne les femmes mais dans une mesure moindre. L'analyse par sexe des agendas montre aussi que les hommes travaillent en moyenne plus que les femmes (40.4h par semaine pour les hommes et 34h par semaine pour les femmes, soit en moyenne 6.4h de moins), mais elle nous amène surtout à mettre un bémol aux réponses que les personnes ont données lors du passage du questionnaire. Elle permet aussi de constater que tous et toutes les répondant.e.s utilisent la liberté d'organisation qu'offre le contexte universitaire pour accomplir certaines activités durant l'horaire « normal » de travail, mais la nature de ces interruptions est sexuée. En effet, les hommes interrompent ponctuellement et brièvement leurs activités professionnelles pour se rendre à des rendez-vous privés ou pour pratiquer un sport alors que les femmes interrompent leur semaine de travail plus longuement et plus souvent, mais principalement pour s'occuper de leurs enfants.

En ce qui concerne la répartition des tâches professionnelles, l'analyse des réponses au questionnaire et celle des agendas montrent que le temps consacré à l'enseignement (cours, préparation de cours et encadrement des étudiant.e.s) est considérable puisqu'il avoisine le temps consacré à la recherche selon les réponses faites au questionnaire alors qu'il le dépasse selon celles des agendas. Il est intéressant de remarquer que dans les deux cas, les femmes annoncent un peu plus d'activités de recherche que les hommes.

L'ensemble de ces éléments souligne une très forte intrication entre la vie privée et la vie professionnelle, la carrière universitaire exigeant un tel investissement professionnel qu'elle ne peut se construire qu'au prix du sacrifice d'une partie de la vie privée, y inclus la gestion de la vie

familiale. Il souligne aussi que la souplesse de l'organisation du travail universitaire peut constituer un facteur favorable à la gestion familiale. Il montre par ailleurs que la sous-représentation des femmes aux postes de professeures ne provient ni d'une surcharge de travail administratif empiétant sur la production scientifique, ni même de la sur-représentation d'activités moins valorisées au sein de l'institution (enseignement, encadrement) dans leur parcours professionnel. Elle semble plutôt provenir de la difficulté que peuvent avoir les femmes chargées d'une famille à étendre leur temps de travail hors des horaires « normaux ». Ces résultats permettent, en revanche, de vérifier l'hypothèse d'une certaine souplesse dans l'organisation du travail académique. Les activités sont généralement variées et alternent au cours de la semaine et durant les journées de travail, voire à l'intérieur d'une même tranche horaire. Par ailleurs, il est fréquent que l'organisation des heures de travail varie d'une semaine à l'autre ou qu'une partie des heures soient travaillées à domicile, les interruptions du temps de travail pour des raisons privées – en lien ou non avec la vie familiale- attestant d'une liberté d'organisation absente de la plupart des milieux professionnels.

I.2.4. Egalité

I.2.4.1. L'origine sociale

La plupart des répondants proviennent de familles montrant une homogamie traditionnelle (profession de l'homme plus élevée que celle de la femme : respectivement 66.8% des hommes et 62.5% des femmes) et environ un cinquième d'entre eux (19.4% des hommes et 20% des femmes) de familles dont les deux parents ont des statuts équivalents. On peut tout de même noter que les femmes de notre population ont plus souvent que les hommes une mère dont la profession est plus qualifiée que celle de leur père (17.5% et 13.7%) mais aucune différence significative ne peut être constatée selon le sexe.

Les professions des parents sont majoritairement des professions d'encadrement et de direction. Les femmes formant notre population semblent issues de milieux plus aisés que les hommes, la possession d'un diplôme universitaire par 1 de leurs parents étant plus fréquente. Le sexe du parent qui possède le diplôme le plus élevé n'exerce aucune influence lorsque les parents ne présentent pas le même niveau d'étude mais l'on observe une relation significative entre le diplôme possédé par les parents et le sexe des répondant.e.s lorsque les deux parents ont le même niveau de diplôme. Cette relation va dans le sens d'une facilitation vers la carrière académique pour les

femmes seulement lorsque les parents ont obtenu un titre universitaire ($\chi^2(4)=13.42$ $N=383$ $p=.009$). L'ensemble de ces indicateurs suggèrent une démocratisation des études et une ouverture de la carrière universitaire pour les hommes d'origine sociale modeste. Ils pointent aussi le fait que la volonté des femmes de milieux populaires ou intermédiaires d'effectuer une carrière académique se heurte à de plus grands obstacles que ce n'est le cas pour les hommes, même si ces derniers subsistent. Pour les femmes, les difficultés ne proviennent pas seulement des conditions matérielles dues à leur origine familiale, mais ces dernières se surajoutent à leur sentiment d'étrangeté dans l'Université. Les entretiens vont d'ailleurs dans ce sens, une origine modeste, peu susceptible à priori de diriger vers une carrière universitaire, étant parfois évoquée par les hommes comme un défi stimulant alors que les femmes dont l'origine sociale est analogue mettent plutôt l'accent sur les difficultés qu'elles ont eu à affronter de ce fait. On peut relever que de ce point de vue la situation s'est transformée et que les professeur.e.s d'université ne sont pas ou plus aussi unanimement des « héritiers » (Bourdieu et Passeron, 1964). La culture universitaire reste toutefois suffisamment élitaire pour que les personnes d'origine modeste et cumulant plusieurs handicaps – les femmes et les personnes originaires des pays du sud – aient plus de difficultés à accéder aux postes de pouvoir et de prestige de la hiérarchie universitaire.

I.2.4.2. Le genre

Nos résultats montrent que la situation des femmes s'est améliorée durant les 15 dernières années mais aussi que leur présence dans l'université reste marquée par les deux types de ségrégation que la littérature distingue ordinairement. La ségrégation horizontale, définie comme la « concentration des femmes dans certains secteurs d'activité » et la ségrégation verticale qui « renvoie à la concentration (ou à la sur-représentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné » (Ballarin et al., 2000) restent en 2005 des phénomènes marquants du paysage universitaire lausannois. Un « plafond de verre » (Laufer, 2004), voire des parois de verre, semblent par ailleurs exister qui arrêtent plus souvent la carrière des femmes que celle des hommes et/ou la dirige vers des positions où le pouvoir est moindre.

Bon nombre des obstacles qui se trouvent sur le cheminement des femmes vers le professorat sont de type organisationnel et ils engagent la responsabilité de l'Unil, considérée ici avant tout comme une organisation professionnelle. Ces obstacles organisationnels ne peuvent

toutefois pas être totalement distingués des obstacles structurels qui tiennent aux représentations des professions, aux conditions du marché du travail et au système de genre.

I.2.4.2.1. Ségrégation horizontale

La proportion de femmes parmi les étudiant.e.s a augmenté dans la plupart des Facultés, mais elle reste faible dans les Facultés traditionnellement masculines, telles HEC et GSE. Cette ségrégation horizontale a des conséquences inattendues en ce qui concerne l'égalité et l'accès des femmes aux postes professoraux. Certaines Facultés connaissent des situations plus favorables que d'autres quant aux ressources humaines dont elles disposent pour l'enseignement et la recherche, les Facultés des sciences humaines étant relativement moins dotées en personnel que les Facultés scientifiques. Cette différence permet aux Facultés qui offrent les taux d'encadrement les plus élevés d'offrir aussi de meilleures perspectives professionnelles aux jeunes docteur.e.s qui y travaillent. Disposant d'un nombre plus élevé de postes post-doctoraux, elles permettent à un nombre plus important de jeunes docteur.e.s de bénéficier de bonnes conditions pour construire un dossier scientifique solide et elles favorisent ainsi leurs perspectives professionnelles externes, comme internes.

I.2.4.2.2. Ségrégation verticale

Le plafond de verre

Les récents engagements de l'Unil traduisent une volonté de mieux équilibrer les sexes au sein du personnel, mais ils semblent toutefois encore entravés par des perceptions et des pratiques de la part de l'institution d'engagement qui sont peu profitables au personnel féminin. Au vu des éléments que nous avons identifiés, il semble en effet difficile d'attribuer la persistance du fameux schéma en ciseaux au seul « retard historique » (cf. *supra*).

Il faut toutefois noter que c'est en Faculté des SSP que le plafond de verre se situe au niveau le plus élevé. Les différences que l'on constate avec la FBM sont encourageantes à moyen terme car elles suggèrent que la féminisation des Facultés, et une plus forte présence de femmes parmi le corps enseignant, a des répercussions favorables sur le déplacement du plafond de verre vers le haut même si leur proportion actuelle ne permet pas (encore ?) de le briser. Il faut noter que l'élévation du plafond de verre s'accompagne en SSP d'une forte insatisfaction des femmes et l'on peut interpréter la conjonction de ces deux éléments comme

l'indice d'un sentiment de moindre reconnaissance professionnelle, l'investissement dans la carrière ayant été coûteux et ne se traduisant que par la perspective d'une carrière tronquée vers le haut.

Les parois de verre

Les réponses au questionnaire Reunil permettent de constater des différences importantes dans l'âge d'engagement aux différents postes selon le sexe auquel on appartient, les hommes étant engagés de façon plus précoce que les femmes et ceci pour la plupart des postes. Ces différences ont un effet important sur l'âge des candidat.e.s aux postes professoraux car elles sont cumulatives. On constate toutefois une tendance inverse pour certains postes que l'on peut caractériser par une certaine « marginalité » en regard du modèle normatif de la carrière linéaire tel qu'il a été décrit par les autorités décanales rencontrées et tel qu'il apparaît dans les analyses d'*Optimal Matching* (cf. supra). L'ensemble de ces disparités nous semble participer à construire des perspectives de carrière différentes selon que l'on appartienne au sexe masculin ou féminin, les premiers pouvant plus facilement prétendre aux postes les plus prestigieux du monde universitaire.

I.3. Paroles de relève, obstacles et facilitations sur les parcours individuels

Dans ce chapitre, nous analysons la parole des personnes qui nous ont fait part de leurs parcours professionnel et privé pour mettre en perspective ce qui, dans les paroles des membres de la relève et des professeur.e.s rencontrés, fait obstacle ou facilite l'accès à une carrière professorale. L'analyse du discours de ces personnes a permis de mettre en évidence de nombreux obstacles et facilitateurs intervenant dans le cursus académique et ils ont tous été abordés à travers le prisme des individus qui les ont présentés comme ayant eu un impact sur leur propre parcours académique, qu'ils l'aient accéléré ou au contraire retardé.

Nous nous sommes intéressées ici aux éléments qui ont été le plus communément cités par la relève pour expliquer la tournure qu'a pris leur carrière au sein de l'Université et les décisions qu'elles et ils ont prises. Il peut s'agir d'éléments qui définissent la personne (origine sociale et sexe), d'événements ou encore d'influence/s durable/s dans le domaine professionnel ou privé.

Nous concluons cette partie par l'évocation de la précarité des postes académiques. Les propos des personnes interrogées montrent que ce thème a un statut particulier : la précarité semble acceptée comme une des composantes de la profession par celles et ceux qui sont toujours à l'Unil alors qu'elle est souvent décrite comme un obstacle suffisant pour éloigner une partie des personnes de cette carrière par les personnes qui ont quitté le monde universitaire.

I.3.1. Obstacles et facilitations liés à la personne elle-même

I.3.1.1. L'origine sociale comme obstacle et facilitateur

L'origine sociale se trouve parmi les facteurs de nature structurelle explicatifs des trajectoires individuelles. L'influence de ce facteur sur les parcours professionnels a été exprimée dans une douzaine d'entretiens et elle est porteuse d'une multitude de références (en termes de savoir, d'argent, de réseaux sociaux, de confiance en soi, etc.) susceptibles d'avoir un impact sur les trajectoires professionnelles. Dans le cadre de nos entretiens, c'est plus souvent le rapport au savoir (milieu universitaire versus milieu non-universitaire) que le rapport à l'argent (milieu défavorisé versus milieu aisé) qui semble avoir eu une influence sur les directions professionnelles que les répondant.e.s ont prises. Plus particulièrement, c'est le modèle professionnel des parents et de leur rapport au travail et au savoir qui semble avoir eu une influence décisive, qu'il s'agisse d'un modèle qu'il fallait suivre ou au contraire, fuir.

L'impact positif que l'origine sociale a pu avoir sur certains parcours prend des dimensions très variées qui vont de la reproduction d'un modèle offert par les parents à un désir de « revanche » sociale. Dans d'autres cas, l'origine sociale est présentée comme ayant eu un impact négatif. Il faut remarquer ici, qu'à l'exception d'un cas, lorsque l'origine sociale est présentée comme un obstacle, il s'agit de discours de femmes. Les témoignages que nous avons recueillis font référence à des obstacles liés à l'absence de moyens financiers ou de soutien pour poursuivre des études ; l'influence de parents non-universitaires sur le choix de vie professionnelle ; la méconnaissance des perspectives et de la carrière universitaire en lien avec le milieu d'origine et la limitation de l'ambition professionnelle issue de l'absence de volonté d'ascension sociale.

I.3.1.2. Le sexisme, obstacle propre aux trajectoires féminines

Un autre obstacle d'ordre structurel ressort des récits ; il s'agit des expériences de discrimination sexiste vécues par la relève féminine. Dix femmes, soit la moitié de l'échantillon féminin, relatent au moins une expérience de type sexiste personnellement vécue au cours de leur parcours, presque toutes directement en lien avec le sabotage d'une avancée hiérarchique (candidature refusée, non engagement, absence de soutien) au profit de la relève masculine. Ces discriminations apparaissent, selon les répondantes qui relatent ces

expériences, comme liées avec la persistance d'une association entre les femmes et la maternité ainsi que les enfants, la sphère domestique, une moindre disponibilité et des ambitions professionnelles limitées, le rôle de subalterne, des moindres compétences intellectuelles, ou simplement leur corps. La persistance de ces représentations freine la carrière des femmes dans la mesure où l'accès à des domaines d'études, des fonctions, des responsabilités ou des encouragements s'en voit ralenti. Les expériences discriminatoires racontées par les femmes sont clairement liées à une représentation conservatrice de leurs aspirations et de leur rôle social alors que le seul récit masculin à disposition témoigne d'un ressenti du sexisme à l'égard des hommes dont l'origine est politique - la volonté institutionnelle d'équilibrer la représentation des femmes au sein du corps académique - et non représentationnelle.

I.3.2. Impact des événements ponctuels et/ou des influence/s durable/s

L'analyse des entretiens avec la relève montre que l'impact d'un événement unique³⁸ sur les trajectoires professionnelles n'est pas la clé de compréhension des parcours, du moins dans le récit qu'en font les personnes interviewées. Dans leur discours, les trajectoires professionnelles s'expliquent principalement par l'évolution d'une situation nourrie de circonstances extérieures ou de non-événements (qui pourraient regrouper tout ce qui a eu un impact important sur une carrière mais qui n'est pas forcément situable précisément dans le temps, tels l'absence ou la présence de soutien, la passion pour un domaine d'études, l'attrait pour le monde universitaire, la précarité d'un poste, la compétition au sein de l'université, le besoin de stabilité) plutôt que par l'impact d'évènements spécifiques.

Notons que les évènements de type professionnel ont été majoritairement cités et qu'il s'agit avant tout d'évènements ayant facilité plutôt que freiné une carrière. Qu'il s'agisse d'évènements professionnels ou privés, qu'ils agissent comme facilitateurs ou comme obstacles, ils se situent sur une palette très large. Il y a ainsi :

³⁸ Une partie du questionnaire en ligne, adressé à la relève de l'Unil, s'est intéressé aux événements, professionnels et personnels, ayant eu un impact sur la trajectoire professionnelle de la relève. Un « événement » avait été défini dans ce cadre comme « tout fait datable qui peut être considéré à posteriori comme ayant joué un rôle significatif dans le déroulement du cursus académique, qu'il s'agisse, par exemple, d'une rencontre, d'un conflit entre collègues, de l'obtention d'un mandat de recherche, d'un décès au sein de sa famille ou d'une rupture amoureuse ».

- Des événements en lien avec l'institution ou la fonction : licenciement suite à une restructuration interne de la Faculté, création de postes suite à une grève au sein de l'université, refus de poste, obtention ou refus de bourse, obtention d'un prix pour ses recherches, absence de poste à la hauteur des compétences au terme du doctorat, burn-out en raison du cumul de différents postes, etc.
- Des événements d'ordre relationnel : absence de soutien de la part d'un directeur de thèse au terme du doctorat, soutenance de thèse conflictuelle, harcèlement sexuel ou mobbing de la part d'un supérieur hiérarchique, appropriation du résultat de ses recherches par un collègue, etc.
- Des aléas de la vie : arrivée d'un enfant qui nécessite une réorganisation de la vie professionnelle, rencontre du conjoint lors d'une expérience de mobilité, rupture affective, nécessité d'écourter un séjour en mobilité du fait de la maladie d'un parent, épisode de décompensation suite à un divorce, maladie d'un enfant, accident suivi d'un congé maladie, etc.
- Des opportunités diverses : héritage ou soutien financier ponctuel permettant la poursuite des études, possibilité d'accompagner son directeur de thèse à un colloque, possibilité de remplacer un collègue, etc.
- Des prises de conscience : désillusion quant à la recherche académique suite à une expérience professionnelle, expérience décevante dans le milieu professionnel non académique, découverte d'un sujet d'étude passionnant, réalisation de l'intérêt que la communauté scientifique porte à ses recherches, crise de la quarantaine qui conduit à une reprise des études, remise en question de ses choix de vie et professionnels suite à un décès, etc.

Alors que nous pensions pouvoir considérer les « rencontres » comme des événements particuliers, elles sont apparues comme trop diffuses dans le temps pour pouvoir être prises en considération de ce point de vue. A l'exception de quelques récits qui font mention de l'impact immédiat d'une rencontre, c'est la relation avec les personnes rencontrées (et le soutien qu'elles ont apporté ou refusé) plutôt que la rencontre en tant qu'événement ponctuel qui ont principalement eu un impact sur les carrières.

Un tel constat n'a pas empêché qu'environ la moitié des personnes interviewées aient relaté au moins un événement particulier ayant joué un rôle important dans leur carrière.

I.3.2.1. La sphère privée

Peu d'éléments facilitateurs ont été cités dès lors que l'on parle de la sphère privée, hormis la compréhension du/de la conjoint.e et l'aide matérielle que son revenu apporte dans les situations de précarité professionnelle. Ces éléments sont toutefois présentés comme des facteurs qui permettent d'alléger une situation dont il est acquis qu'elle est surtout faite de tensions et de difficultés. C'est ainsi que de nombreux récits font, référence à des expériences de tensions entre sphères privée et professionnelle et à leur impact défavorable sur les carrières. L'importance de ces discours s'observe particulièrement quand les répondant.e.s sont amené.e.s à commenter le schéma en ciseaux. Les récits se nourrissent parfois d'expériences indirectes (celles de collègues, par exemple) ou évoquent la crainte de ne pas pouvoir concilier un investissement familial et un investissement professionnel.

Les expériences directes de tensions entre milieux professionnel et privé, telles qu'elles ont été vécues et rapportées, sont toutefois diverses et ne se réduisent pas uniquement à la thématique de la conciliation travail-famille, telle qu'elle est ordinairement comprise : difficultés à concilier la prise en charge des enfants et la vie professionnelle. Les sources de tensions citées sont ainsi dans l'ordre d'importance :

- la conciliation travail-famille (18 répondant.e.s en font état) ;
- la perspective de partir en mobilité (problème rapporté par 17 personnes) ;
- l'attitude du ou de la conjoint.e (rapporté par 14 personnes) ;
- des raisons financières (rapporté par 11 personnes) ;
- le maintien d'une vie sociale, (rapporté par 3 personnes, uniquement des femmes).

I.3.2.1.1. La conciliation travail-famille, sources des inégalité

La question de la conciliation travail-famille a été évoquée dans deux contextes différents. Les personnes y ont d'une part fait allusion en parlant de leurs difficultés à gérer leur temps de travail au quotidien et leur carrière dans la durée du fait de l'investissement exigé par les enfants. Elles ont d'autre part fait référence aux difficultés qui vont de pair avec la conciliation pour expliquer le faible nombre de femmes parmi les professeur.e.s.

Nous distinguerons ci-dessous ces deux moments du discours et les commenterons de façon distincte. En effet, et comme pour l'évocation des facilitations ou obstacles professionnels – cf infra, les répondant.e.s ont rarement mis en relation leur propre trajectoire et une donne de type structurel. Ainsi, lorsque les personnes ont été interrogées sur leurs opinions à propos des inégalités illustrées par le schéma en ciseaux durant la seconde partie des entretiens, elles ont insisté sur les effets que la vie de famille a sur les carrières des femmes, les empêchant de réaliser les mêmes ambitions professionnelles que les hommes. Par contre, au moment où les personnes évoquaient leur parcours professionnel et privé, elles mettaient parfois ce point en exergue, l'abordant toutefois en termes de difficultés et non de frein et insistant sur le fait qu'une gestion privée efficace avait permis de les surmonter. Ces récits ont, par contre, fréquemment mis à jour le poids de la perception du travail féminin comme subordonné aux choix de la vie privée. Ils ont aussi permis de dessiner la continuité entre les discriminations directes (cas avérés d'attitudes ou de propos sexistes) et indirectes (choix organisationnels induits par une conception extrêmement traditionnelle des rôles féminins et masculins).

Comme pour les membres des décanats, les personnes que nous avons rencontrées dans ce contexte expliquent prioritairement les inégalités illustrées par le schéma en ciseaux par la biologie et ses contraintes de « calendrier » et elles effectuent le même type d'amalgame qui renvoie toutes les femmes à la maternité. Une dizaine de personnes mentionnent explicitement ce facteur comme cause principale de la disproportion entre les hommes et les femmes à l'échelon professoral : la nature des femmes est invoquée et elle est associée à la maternité (inévitable ?) et aux difficultés qu'elle implique en termes d'articulation des exigences professionnelles et privées. Le constat de la simultanéité de l'âge de la procréation et des exigences d'une carrière qui demande à ce moment précis que la productivité scientifique soit à son comble aboutit, soit à une acceptation du fait, soit à la recherche de solutions individuelles. Une personne sur sept surajoute des explications de type psychologique ou psychosociologique « naturelles » aux explications par « la biologie » des femmes. Ce point de vue essentialiste n'est pas partagé par l'ensemble des répondant.e.s. Certain.e.s mettent au contraire l'accent sur la socialisation différentielle des sexes comme cause à ces comportements fortement sexués. Bien qu'acquises au fil d'un processus social, ces attitudes sont toutefois décrites comme des caractéristiques effectives de l'ensemble des personnes appartenant à un sexe et sont de ce fait naturalisées.

La deuxième difficulté de la conciliation travail-famille est décrite comme de nature socio-culturelle. La persistance d'un schéma culturel et social qui confine les femmes à la sphère privée et les hommes à la sphère professionnelle est évoquée par près de la moitié des répondant.e.s comme un facteur explicatif majeur. L'inadaptation de la société et de l'institution universitaire en particulier aux carrières féminines est finalement relevée par un quart des répondant.e.s (hommes et femmes). L'inadéquation des systèmes de garde pour enfants, la rigidité des postes professoraux (peu de temps partiels, etc.), la difficulté renforcée pour les hommes d'obtenir des postes à temps partiels alors que ce peut être aisément le cas pour les femmes sont l'objet de ce troisième type de discours. Dans quelques cas, les normes régissant les carrières académiques sont mises en cause, ces remarques conduisant parfois au constat d'une institution fonctionnant sous l'emprise de la reproduction d'un modèle et de critères d'excellences masculins, auxquels une femme, mère ou même épouse, ne peut que difficilement s'adapter.

Cette mise en cause des pratiques, voire de l'institution, reste toutefois marginale, l'essentiel des entretiens avec la relève ayant eu pour objectif d'investiguer les trajectoires individuelles. D'une manière générale, on peut dire que la plupart des répondant.e.s produisent un discours marqué par la prééminence de l'association femme-difficulté de la conciliation dès qu'il s'agit d'expliquer les inégalités actuelles et qu'ils n'interrogent pas cette « évidence ». Les exceptions existent toutefois au sein des personnes que nous avons rencontrées et elles approchent l'institution universitaire et ses obligations dans une perspective qui insiste sur l'influence d'une vision patriarcale du monde sur les pratiques institutionnelles. Dans ces discours critiques, l'association femme-moins performance est parfois dépeinte comme inductrices de pratiques qui sont à la source de discriminations directes ou indirectes. L'explication prend alors une autre direction et un récit personnel est produit qui met en contexte ces inégalités.

En ce qui concerne les discriminations directes, les récits font état de pratiques sexistes qui vont du droit de cuissage des « patrons » à l'attitude paternaliste et bienveillante des collègues. Ces attitudes ont le plus souvent été mises sur le compte des comportements inadéquats de telle ou telle personne, d'une situation peu ordinaire, etc. et elles sont avant tout

décrites comme liées à la situation ou au contexte particuliers dans lesquels elles se sont produites. L'analyse qu'en font nos interlocutrices les confine la plupart du temps au cadre des interactions entre les individus qu'elles décrivent et il est rare que le niveau décrit dépasse celui de la seule expérience individuelle. Les personnes vivent, de ce fait, ces événements comme des faits isolés et ces évocations débouchent rarement sur une critique du sexisme existant dans l'institution universitaire, voire qui caractérise l'institution elle-même. Une moitié des femmes de la relève que nous avons rencontrées dit néanmoins avoir fait, au moins une fois, une expérience de sexisme caractérisé dans le milieu de l'Unil. Ces récits ont émergé de l'évocation des parcours professionnels et privés et ils ont été produits pour expliquer l'évolution d'une carrière et/ou illustrer certains des obstacles rencontrés.

Certains professeur.e.s, membres de la relève ou responsables de Faculté, approchent la relation entre sphère professionnelle et sphère privée en postulant que les femmes doivent donner priorité à la sphère privée et ce postulat conduit à ne pas les imaginer comme suffisamment investies dans leur profession pour qu'elles puissent l'exercer à l'instar des hommes. Cette représentation des femmes explique peut-être que les professeur.e.s nommé.e.s leur fassent moins confiance et qu'elles ne bénéficient pas des mêmes conseils avisés que leurs collègues masculins. Cet ordre du discours révèle que le sexe des femmes devient le principal obstacle à leur accès aux postes prestigieux de la carrière. Qu'elles soient mères ou non, elles sont considérées comme les principales responsables de la prise en charge du bien-être familial et sont, à ce titre, suspectes d'une moindre disponibilité.

Il est intéressant de relever que la performativité de ces propos est telle que les remises en cause des normes et critères de la carrière ne peuvent provenir que de demandes émanant d'hommes. La façon dont la question du temps partiel est abordée est symptomatique de ce fait. Ce mode de travail, longtemps dénié aux hommes, est considéré par nombre d'autorités universitaires comme le signe d'un moindre investissement et d'une forme de mise en cause des normes sensément acceptées par tous lorsqu'un homme en fait la demande. Le temps partiel est, par contre, présenté comme un progrès permettant aux mères de rester actives en dehors de leur famille, même s'il a, de l'aveu d'une des personnes responsables de Facultés, des conséquences catastrophiques sur l'avancement de la carrière. Ce double discours montre que cette question est encore abordée en relation directe avec le sexe des personnes et l'idée que l'on se fait de leurs rôles prioritaires. Il touche un problème particulièrement sensible car le taux d'activité a des répercussions sur la

production scientifique et sur la perception que l'on peut avoir de la disponibilité de quelqu'un.e, sans parler de ses possibilités effectives de construire un ou des réseaux. Travailler à temps partiel dans ce contexte revient à accepter une insertion professionnelle sur un mode mineur et à limiter ses ambitions. C'est ce qu'on attend souvent des femmes.

I.3.2.1.2. La conciliation au quotidien

Les difficultés de la conciliation au quotidien ont principalement été mentionnées par des femmes qui ont mis l'accent sur les tensions qu'engendrent au quotidien l'organisation de la de la vie de famille (garde des enfants qui conduit parfois à la diminution du temps de travail et/ou nécessité de donner sa disponibilité aux enfants) alors que l'on est préoccupé par son travail. La difficulté à gérer sa carrière dans le temps a aussi été évoquée et les enfants ont surtout été décrits comme un facteur empêchant la construction rapide d'un parcours professionnel qui débouche sur une nomination professorale. Comme pour la gestion quotidienne des tensions vie professionnelle - vie privée, ce discours a plus souvent été tenu par des femmes que par des hommes. Des hommes ont toutefois dit avoir modifié leur parcours professionnel pour faire face à la nécessité de prendre en charge leurs enfants, mais cette attitude est restée très minoritaire.

Les choix faits dans le domaine de la vie privée, et plus précisément en ce qui concerne la parentalité, n'ont toutefois pas le même poids selon que l'on soit une femme ou un homme. Deux femmes ont dit à quel point la mise en place de stratégies efficaces de carrière ont modifié leur vie privée, y compris dans des choix intimes qui les laissent parfois dans une situation difficile de ce point de vue. Un témoignage se dégage notamment des propos disant à quel point les enfants ou la vie de famille sont en tension avec les exigences de la carrière universitaire. C'est celui d'un homme qui relève pouvoir, grâce au type de travail qu'il effectue dans le monde universitaire, concilier harmonieusement son investissement de père et d'intellectuel. Ce témoignage est intéressant à plus d'un titre ; il montre la possibilité de concilier mais au prix d'un taux d'activité partiel et d'un jonglage avec les horaires qui est parfois délicat et susceptible de créer une certaine suspicion quant au sérieux professionnel.

I.3.2.1.3. La mobilité

Les tensions relatées en lien avec la perspective de partir en mobilité – ou tout simplement de participer à des activités académiques qui nécessitent un déplacement (congrès, etc.) - pour répondre aux exigences d'une carrière universitaire sont principalement liées à la présence d'un.e conjoint.e qui, en raison de ses propres aspirations professionnelles ou de ses ancrages sociaux, ne peut envisager un départ hors de Suisse ou parfois même, dans un autre canton.

Notons que les hommes sont plus nombreux à évoquer cette difficulté spécifique. Dans les propos des femmes, les raisons invoquées à la non-mobilité sont toutefois multiples et c'est leur combinaison qui justifie le choix que les personnes ont fait de ne pas quitter la Suisse ou de minimiser leurs déplacements professionnels. Les enfants et leur gestion reviennent cependant en bonne place. Dans certains cas, lorsque la mobilité s'est faite, elle a pu se traduire par une régression professionnelle.

I.3.2.1.4. Le ou la conjoint.e

Les problèmes entre carrière universitaire et conjoint.e ne sont pas uniquement liés à l'ancrage social et professionnel du/de la partenaire, mais aussi parfois à un manque de soutien ou de compréhension de ce ou cette dernier.ère face à la carrière académique ou à son refus des conditions matérielles précaires offertes par l'Université. Il apparaît aussi que certains membres de la relève n'arrivent pas à concilier une vie amoureuse avec la construction d'une carrière universitaire.

I.3.2.1.5. Les difficultés financières

Contrairement à l'idée que l'on se fait ordinairement des professions universitaires, les répondant.e.s font très régulièrement état de la précarité des conditions associées à la carrière universitaire. Cette situation d'incertitude et d'inconfort financier est acceptée lorsqu'elle s'inscrit dans un temps délimité, généralement celui du célibat. Mais les difficultés financières qui sont inhérentes à certains postes académiques deviennent clairement problématiques lorsque les personnes ont la charge d'une famille.

I.3.2.2. La sphère professionnelle

Les répondant.e.s ont été plus disert.e.s lorsqu'il s'est agi de parler des éléments professionnels qui ont influencé leur parcours. Devant construire leur récit rétrospectivement, elles et ils ont majoritairement expliqué leur parcours en insistant sur les éléments qui ont favorisé le déroulement de leur carrière. Rares sont toutefois les personnes qui ont directement mis en relation le parcours qu'elles et ils avaient suivi avec une donnée structurelle, fût-ce pour expliquer/justifier certaines bifurcations dans leurs carrières. Cette attitude doit probablement être mise en relation avec le profil des personnes avec qui nous sommes entretenues et avec les qualités et comportements que leur choix de la carrière académique suppose. Parmi les qualités relevées comme nécessaires pour l'accomplissement d'un tel cursus figurent la capacité de travail et l'engagement dans la profession.

Ces comportements et attitudes vont a priori de pair avec la capacité du sujet à affirmer son contrôle sur le contexte qui l'environne et à privilégier un mode d'attribution interne de causalité (Heider, 1958). Se décrivant en grande majorité comme des sujets actifs, les répondant.e.s présentent leurs parcours comme le résultat de « choix » et parfois de « hasards ». Elles et ils conçoivent de ce fait leurs carrières comme prioritairement modelées par leurs actions, voire leur mérite, mais aussi par la chance. La conjugaison de ces deux termes n'est pas sans poser problème : fréquente dans les propos que nous avons entendus³⁹, elle est, à notre avis à la source, d'une double attribution de causalité qui a pour particularité de ne pas questionner les facteurs organisationnels qui pourraient être à la source des inégalités. Lorsqu'elles parlent de leur propre parcours, les personnes insistent d'une part sur les « choix » effectués (départ en mobilité, désir d'enfants concrétisé, occasion saisie, etc.) et d'autre part sur la contingence qui les a chapeautés.

³⁹ Il faut garder en mémoire que les autorités décanales ont, elles aussi, un discours quelque peu paradoxal puisqu'elles insistent simultanément sur le fait que la sélection est difficile et que seul.e.s les meilleur.e.s sont choisi.e.s et sur le fait que finalement les engagements sont le résultat de procédures extrêmement spécifiques où le hasard joue un rôle prépondérant : « *Interlocuteur 1* : C'est uniquement une question de chance, y a une loterie incroyable. *Interlocuteur 2* : C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment (*Interlocuteur 1* : oui), que ça corresponde à votre parcours personnel de vie, vous avez eu vos enfants, ou juste avant, ou juste après l'entrevue cruciale, que vous avez pas quitté votre mari, votre copain, ou que votre père n'est pas mort, au moment où vous deviez être là, que vous n'êtes pas à l'étranger au moment où y'a un concours qui vous passe sous le nez, c'est uniquement de la chance. »

Peu de personnes affirment avoir construit une carrière de manière consciente, organisée et planifiée et une place importante est laissée aux événements externes qui l'ont infléchi. Les événements cités ont toutefois pour particularité d'être justement incontrôlables (la chance, le hasard) et hors de l'atteinte des personnes, qui sont de ce fait libérées du poids des décisions qu'elles ont prises et de leurs conséquences mais ils laissent intacte la capacité de gouverner sa propre vie et d'en prendre les commandes.

Il faut toutefois garder à l'esprit que les facilitateurs des un.e.s ne peuvent exister qu'aux dépens de ceux qui ne bénéficient pas d'aide spécifique dans un marché où la concurrence est forte. En effet, les principaux éléments facilitateurs émergeant des discours concernent l'obtention de postes et de promotions et l'on peut presque dire qu'ils participent d'une forme de protectionnisme caché alors que le libre-échange est promu comme norme : le mérite est ce qui fonde officiellement les carrières.

I.3.2.2.1. La chance et le hasard

Lorsque des événements ont été mentionnés à propos de la carrière, il s'est souvent agi de facilitations professionnelles, présentées comme le résultat de la chance ou du hasard auxquels une prise de conscience permet de donner une issue heureuse. Une recherche textuelle laisse en effet apparaître de nombreuses occurrences des mots chance, hasard, concours de circonstances ou opportunité, puisqu'ils surgissent dans les discours de la moitié des répondants. L'intervention de ces éléments facilitateurs dans les parcours professionnels est dans la plupart des cas lié à des épisodes d'engagement à un poste au sein de l'Académie et est généralement défini par « le fait d'être au bon endroit au bon moment » ou comme « un enchaînement d'événements ou de rencontres imprévus et non prémédités ».

Il s'agit de la chance d'être là au moment où une place se libère, de tenter sa chance en acceptant des situations au premier abord peu intéressantes, d'opportunités tombées du ciel en lien avec un sujet d'expertise, du hasard des rencontres, de circonstances structurelles favorables au financement d'un projet ou au développement de postes au sein de l'université ou encore de l'intervention inattendue d'éléments extérieurs (maladie ou retraite d'un collègue, etc.).

La chance et le hasard ont autant été évoqués par les femmes que par les hommes, mais il est intéressant d'observer que la moitié des personnes qui ont fait mention de ces facteurs ont un statut de professeur.e.s et ont « réussi » leur parcours académique. Les références à la chance ou au hasard peuvent être le résultat d'une grande modestie de la part de cette population, mais il nous semble aussi qu'elles permettent d'individualiser les trajectoires et de minimiser l'influence de facteurs structurels ou organisationnels. Comme dans le discours des décanats (voir chapitre I.1.2.), le « facteur chance » a ceci d'intéressant qu'il n'est généralement pas mentionné de façon exclusive. Là, il figurait côte à côte avec un discours sur la méritocratie, et ici, il figure côte à côte avec des explications relevant de stratégies professionnelles, du mérite individuel, du travail ou d'un important investissement personnel pour répondre aux critères institutionnels. Ce constat est intéressant dans la mesure où il contredit un discours prônant la mise en œuvre de stratégies professionnelles et l'on peut se demander si cette référence ne joue pas finalement un rôle justificateur servant à voiler d'autres facilitations, telles le fort soutien d'un supérieur ou un engagement effectué sans véritable concurrence.

I.3.2.2.2. La présence de personnes influentes comme facilitatrices

La plupart des récits font mention d'une personne ayant joué un rôle déterminant à un moment ou à un autre dans les trajectoires professionnelles. La quasi-totalité des personnes influentes, qui ont été mentionnées dans les récits, ont occupé un rôle de facilitateur de carrière et seul un récit fait explicitement mention de l'influence « castratrice » d'une personne sur une trajectoire universitaire. Il apparaît que le rôle des personnes influentes s'apparente à celui d'un.e « mentor » qui s'investit dans la carrière d'un.e membre de la relève en l'engageant, en le ou la formant, en lui transmettant une passion, en l'encourageant, en lui faisant profiter d'un réseau de contacts ou en lui ouvrant des portes dans le monde académique. L'importance de cette figure tutélaire est relevée tant par les femmes que par les hommes et nombre d'entre elles disent aussi avoir bénéficié de ce type d'aide⁴⁰.

40 Il est probable que le choix que nous avons fait d'interroger plus de personnes dont la carrière est déjà relativement avancée influe sur nos résultats et biaise quelque peu la réalité lausannoise dans un sens favorable. Il laisse en effet penser que la situation à l'Unil est moins défavorable aux femmes que celle que Dafflon Nouvelle (2006) a analysée à l'Université de Genève. Or, les femmes de la relève qu'elle avait interrogées étaient en moyenne plus jeunes dans la profession que celles que nous avons rencontrées et elles disaient ne pas bénéficier d'une aide similaire à celle que leurs collègues masculins recevaient.

Au sein du monde académique, c'est le plus souvent le directeur.trice de thèse qui apparaît comme la figure marquante et facilitatrice d'un parcours, même si les directeurs.trices de mémoire et/ou les professeur.e.s en charge d'un.e assistant.e sont évoqué.e.s dans ce cadre. Lorsque leur rôle est décrit comme capital, c'est généralement à propos du début de la carrière académique. Les personnes que nous avons rencontrées insistent en effet sur l'importance de la figure tutélaire (directeur.trice de thèse et /ou supérieur.e hiérarchique) symptomatiquement appelée « patron.ne »⁴¹ par un cinquième des personnes rencontrées (8 sur 40) ; elles mentionnent ses interventions comme facilitations essentielles pour la construction d'une carrière académique.

La carrière est décrite comme la succession de statuts internes à l'université (assistant.e.s -> maîtres-assistant.e.s -> remplaçant.e.s et finalement professeur.e.s), succession qui exige des soutiens surtout durant les premières étapes de la carrière. Dans cette perspective, les doctorant.e.s externes sont considéré.e.s comme des *outsiders* et leur travail n'a pas la même valeur que celui de celles et ceux qui appartiennent à l'institution. Une moindre reconnaissance leur est conférée et ce mode mineur trouve sa traduction pratique dans le fait qu'aucun institut, ni aucune Faculté n'a pu nous fournir les adresses des doctorant.e.s passé.e.s. Tout lien administratif avec ces personnes est ensuite coupé une fois que le titre a été délivré.

La récurrence avec laquelle ce phénomène a été observé tend à souligner qu'il y a quelque chose de l'ordre du fonctionnement interne à l'Université qui apparaît ici. En effet, il semble qu'un cursus académique typique soit associé au fait d'y entrer par l'intermédiaire d'un.e professeur.e qui propose une place d'assistantat et qui apporte un certain soutien dans l'avancée des travaux et de la carrière. La recherche d'une personne influente dans un parcours universitaire relèverait ainsi d'une stratégie professionnelle efficace et l'on peut se demander s'il ne s'agit pas là d'une forme de don et de contre-don (Mauss, 1991), les membres de la relève échangeant la protection qu'ils

⁴¹ L'emploi de ce terme par plusieurs des personnes de la relève en dit long sur la relation. Les trois premières définitions que fournit le Littré sont les suivantes : 1. « Terme d'antiquité. Chez les Romains, le maître à l'égard de l'affranchi, le protecteur à l'égard du client. » ; 2. « Celui, celle qui sert de protection, d'appui ; celui, celle qui s'intéresse à notre fortune et qui cherche à la pousser » ; 3. « Saint, sainte, à qui une église est dédiée ou qui protège particulièrement une ville, un pays, etc. ; Fig. Personnage sous qui on se met, bien qu'il ne soit pas un saint. Il se dit aussi de celui qui donne crédit, autorité à quelque chose ». (Xmlittré V1.3, Le dictionnaire Littré en ligne, <http://francois.gannaz.free.fr/Littré/xmlittré.php?requete=PATRON,%20ONNE.1>)

Le grand dictionnaire terminologique (québécois) relevant quant à lui, dans les acceptions liés à la gestion que le terme patronage vaut pour népotisme et ne doit pas être utilisé, la définition en étant : « Forme de corruption où les tenants du pouvoir profitent de leur situation pour accorder des faveurs ou des places privilégiées à leurs parents et amis, souvent sans tenir compte de leurs capacités et de leur valeur personnelle.

Octroi de postes de direction à la faveur de relations privilégiées : liens familiaux ou appartenance commune à certains corps tels que les grandes écoles, etc. » (Office québécois de la langue française, s/d, version on-line, http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp)

reçoivent contre la reconnaissance du pouvoir qu'ils et elles offrent aux professeur.e.s en place. Les personnes ne jouissant pas de cette protection et ne participant pas à cet échange voient en revanche les obstacles se multiplier sur leur chemin

L'aspect quasi-structurel de ces relations a d'autres implications. Il déresponsabilise les autres membres de l'institution face aux jeunes chercheur.e.s en tant que groupe, puisque chaque doctorant.e ou assistant.e émerge de la sphère directe de responsabilité de son directeur.trice de thèse ou de son « patron.ne ». Il peut même jouer un rôle d'obstacle dans la carrière, les relations entre les professeur.e.s n'étant elles-mêmes pas exemptes de rapports de pouvoir et leurs assistant.e.s n'étant pas considéré.e.s comme suffisamment autonomes pour qu'elles et ils n'y soient pas immédiatement associé.e.s.

I.3.2.2.3. Le marché interne et les engagements informels comme facilitateurs

Les récits d'engagement que nous avons entendus renforcent le sentiment d'un fonctionnement universitaire où l'influence du réseau interne est déterminante. D'une façon générale, un discours faisant acte d'un certain rationnement des postes et d'une concurrence vorace - parfois même décourageante - au sein du marché universitaire ressort des entretiens. Le sentiment que les postes sont parfois « réservés » à des catégories spécifiques a été relevé dans ce contexte, qu'il s'agisse de politique de recrutement interne ou externe dans certaines Facultés, c'est-à-dire des politiques visant à nommer respectivement des personnes de la Faculté ou venues de l'étranger ou tout du moins d'une autre université (voir à ce sujet partie I.1.2.). Au-delà des discours généraux, qui attestent de la difficulté de se profiler pour un poste, des arrangements en vue d'engager une personne particulière sont ouvertement reconnus et commentés.

L'importance des engagements informels et du marché interne lors des processus de recrutement est exprimée par la majorité des interlocuteurs.trices. Parallèlement à la reconnaissance de ce système, certain.e.s répondant.e.s déclarent avoir bénéficié de ce fonctionnement. Au sein de notre échantillon des personnes de la relève interviewées, 28 personnes, soit deux tiers des répondant.e.s, déclarent avoir été engagées au moins une fois au cours de leur parcours académique de façon informelle à l'interne, c'est-à-dire sans mise au concours ou dans le cadre d'une mise au concours « sur mesure » puisque le poste leur était réservé. Parfois, les propositions et engagements à

l'interne se sont même enchaînés au cours d'une carrière. La plupart du temps, c'est un.e professeur.e (souvent directeur.trice de mémoire, de thèse ou en charge de l'assistant.e) qui est décrit comme la personne ayant facilité un engagement de type informel. Les directions d'institut et les décanats sont toutefois mentionnés dans 8 cas comme origine de ce type d'engagement.

Le même nombre de femmes et d'hommes relatent ces expériences d'engagement interne informel et le statut de ces personnes est varié : un grand nombre de professeur.e.s, des membres du corps intermédiaire – supérieur et inférieur –, des personnes occupant des postes précaires – chargés de cours, suppléances diverses – mais aussi des personnes sorties du cursus universitaire. Il n'apparaît donc pas que seules les personnes ayant accédé au sommet de la hiérarchie universitaire aient bénéficié d'engagement et de soutien de type informel. Il semble en revanche que ce type d'engagement est plus fréquent en début de parcours – soit pour des postes hiérarchiquement inférieurs – même s'il n'est pas exclu au sommet (cf. *supra*). En ce qui concerne l'engagement des assistant.e.s, le recrutement d'une personne ayant fait un travail de mémoire ou de thèse sous la direction du ou de la professeur.e qui recrute est même si fréquent qu'il est presque perçu comme une norme.

Des postes pouvant être jugés précaires (suppléances, privat-docent, chargé de cours, etc.) apparaissent, eux aussi, comme des postes fréquemment issus d'un recrutement informel à l'interne. Comme les postes à l'origine d'un engagement interne informel sont la plupart du temps proposés à la relève, on observe que la relève s'enquiert parfois elle-même de la possibilité d'être engagée. Cette pratique est apparue plus répandue, à nouveau, pour des postes d'assistantat ainsi que pour des postes peu valorisés et précaires.

Ce système de recrutement interne a pour effet de faciliter l'entrée en fonction de certain.e.s membres de la relève locale. Il prend parfois une telle extension, selon les discours des membres de la relève, que certains postes sont parfois même créés, ou encore « conservés » à l'intention d'une personne en particulier. Ainsi, les récits que nous avons entendus montrent-ils une volonté de garder la relève formée sur place et de la soutenir en l'engageant de façon interne et informelle, parallèlement à la nécessité de nourrir le prestige d'une université et de favoriser la circulation du savoir par des nominations de personnes externes. Si ce système de recrutement a été présenté ici comme un facilitateur de carrière, il est évident qu'il obstrue tout autant qu'il facilite une avancée

dans la hiérarchie universitaire, dans la mesure où chaque membre de la relève fait partie de ce même système : un engagement facilité pour les un.e.s a pour conséquence d'exclure d'office les autres candidat.e.s.

Finalement, il semble opportun de signaler que l'existence - apparente de façon troublante dans les récits - d'un système plus ou moins implicite de recrutement informel, atteste de l'importance pour la relève universitaire de se créer un réseau (voir partie I.1.2), ce dernier permettant un engagement facilité au sein du réseau universitaire interne tout comme au sein du réseau universitaire externe. Or ce réseau dépend en partie aussi de la protection qu'offre le ou la directrice de thèse alors que la relation entre tuteur.trice et doctorant.e change, devenant un mélange de collaboration et de concurrence puisqu'il faut que le ou la jeune chercheur.e sorte peu à peu de l'ombre de la personne qui dirige sa thèse. Cette affirmation ne peut se faire de manière trop prononcée car les possibilités de trouver un travail au sein de l'académie dépendent de la relation qui unit le ou la jeune docteur.e et le ou la directeur.trice de thèse, ce qui contribue à créer un sentiment de dépendance des premier.e.s à l'égard des second.e.s. La participation aux activités réalisées par le/la directrice de thèse devient alors fondamentale pour obtenir une certaine visibilité, pour exister au sein de l'académie.

I.3.3 La précarité: obstacle ou condition de la carrière universitaire ?

La précarité des conditions de travail inhérentes à une carrière académique est mentionnée de façon récurrente et apparaît comme un facteur majeur agissant sur le déroulement des carrières. Que les répondant.e.s parlent explicitement de « précarité » ou qu'elles et ils y fassent indirectement référence en relatant la dureté des conditions de travail qui jalonnent une carrière universitaire, la précarité est présente (et généralement vécue) dans les récits de 4 personnes sur 5, tous statuts et toutes Facultés confondus. Les hommes et les femmes y font par ailleurs référence avec la même intensité. Cette précarité prend différentes formes dans les nombreux discours et récits que nous avons recueillis. Elle se réfère premièrement aux conditions matérielles, à l'instabilité des postes, au manque de débouchés et à l'incertitude ou l'absence de projection dans l'avenir.

La pénibilité des conditions matérielles est directement liée à des salaires ou des bourses jugés insuffisants pour vivre correctement et jouir d'une certaine reconnaissance professionnelle et

sociale. Ce problème est surtout manifeste dans les premières années de la carrière, mais elles peuvent être nombreuses. L'instabilité des postes vient du type de contrats et de postes proposés aux personnes (contrats à durée déterminée (CDD), suppléance, postes temporaires, nomination incertaine) mais de variations budgétaires ou réglementaires difficilement maîtrisables. Elle peut avoir des conséquences sur la qualité du travail personnel (surcharge de travail, parcellisation des postes, cumul de mandats, cahier de charges ou statut inapproprié) et le sentiment de reconnaissance des personnes auxquelles on fait temporairement appel, mais elle peut aussi être vécue comme une opportunité de faire le métier choisi.

Le manque de débouchés dans le monde universitaire (absence de postes) est un des éléments les plus forts contribuant à un sentiment de précarité d'autant plus évident que les conditions au dehors de l'académie sont bonnes. Les récits qui nous ont été faits mettent l'accent sur le fait que c'est la précarité des conditions de travail qui est à l'origine d'abandons (de thèse ou de poste de travail) ou de changements de parcours professionnel. De nombreux.ses répondant.e.s ayant quitté le monde universitaire, ou qui ne souhaitent pas y rester, expliquent leur choix en relevant qu'à un moment donné, il ne leur a pas ou plus semblé raisonnable de continuer à travailler dans ces conditions.

Bien qu'elle puisse être mal vécue et source d'angoisse, la précarité des conditions de travail dans le monde universitaire n'est pas présentée par celles et ceux qui travaillent encore dans le monde académique comme un facteur suffisant pour reconsidérer leur choix de carrière, mais elle crée un sentiment d'incertitude et une difficulté à se projeter dans l'avenir qui sont décrits comme pesant. Ce point de vue a été exprimé par les personnes des deux sexes, mais les femmes l'ont plus souvent formulé d'une façon qui met l'accent sur le malaise créé par l'absence de certitude quant au futur. Cette différence peut être due à un contexte qui *de facto* offre moins de débouchés académiques aux femmes qu'aux hommes, même si la rareté des postes est tout autant mentionnée par les hommes.

Finalement, la précarité semble vécue comme un état de fait, comme une condition inhérente au système universitaire lui-même. Son évidence, couplée au malaise qu'elle engendre, la dessinent comme un des obstacles que l'on doit surmonter si l'on désire accéder au professorat ; il faut, dans ce cas, prendre le risque de ne rien avoir pour éventuellement obtenir *in fine* un poste professoral. Le modèle de l'entrepreneur est bien présent et le « chemin de croix » qui conduit au sommet de la

carrière académique contribue à doter cette profession d'une aura de prestige qui pourrait expliquer, en partie, une acceptation relative de la précarité de l'emploi et des relativement « mauvaises » conditions de travail. Il faut toutefois relever que si la précarité apparaît acceptable « dans certaines conditions », ce n'est qu'en début de carrière et/ou dans le cas où les personnes sont célibataires. En effet, la vie de famille, associée dans les récits à la stabilité et la sécurité, est présentée de façon récurrente comme incompatible avec les conditions précaires des postes académiques. Cette situation marque d'autant plus la trajectoire des femmes qu'elles peinent plus qu'eux à sortir de la précarité car elles ne jouissent à priori pas de la même confiance que les hommes

CONCLUSION: DES CISEAUX BIEN AFFUTES

Q : Quelle est la proportion hommes-femmes ?

R1 : A peu près la même chose. Nous sommes la Faculté avec le plus grand nombre de femmes dans le corps enseignant sans avoir de politique particulière. Je ne sais pas comment l'expliquer. La proportion des étudiants est environ de 50-50 donc inévitablement on va retrouver une grande proportion de femmes par la suite, c'est une question statistique. Je pense que les femmes renoncent pour des raisons familiales.

R2 : Les chiffres sont de 1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes [dans le corps enseignant]

R1 : Je pense que l'on peut retrouver cette proportion 1/3-2/3 à tous les niveaux.

Q : Même pour les professeurs ?

R1 : Ah non, pas pour les professeurs.

Extraits d'entretien avec les responsables d'un décanat

A. Insiders et outsiders

Arrivées au terme de ce parcours, il nous paraît nécessaire de revenir sur certains des éléments de notre questionnement et de résumer les résultats auxquels nous sommes parvenues. Notre enquête visait à mieux connaître la relève que l'Unil a formée entre 1990 et 2006 et à comprendre comment se construisaient les inégalités dans l'accès aux postes professoraux et à quel type de facteurs (structurels, organisationnels et individuels) elles pouvaient être majoritairement attribuées. Il nous fallait donc préciser quels étaient les critères pour accéder au professorat, quel type de personnes parvenait le mieux à les remplir et à l'issue de quelles trajectoires. Les femmes restant numériquement très inférieures aux hommes à ce niveau de la hiérarchie, et ceci malgré une forte féminisation des études universitaires, il est vite apparu qu'il s'agissait aussi de comprendre quelles étaient les sources de cette discrimination spécifique.

Pour répondre de manière synthétique à ces différentes questions, notre conclusion reprendra les points principaux que nos analyses ont pu mettre en évidence, elle reviendra ensuite sur la situation particulière et les difficultés spécifiques qui touchent les femmes et s'interrogera pour terminer sur l'inspiration des politiques d'égalité et leur relation au modèle normatif wébérien. Ces réflexions permettront de tracer quelques pistes de réflexions pour construire plus d'égalité et donneront lieu à des propositions de changements qui nous paraissent aller dans ce sens.

Les résultats dont nous avons fait état tout au long de ce rapport montrent qu'aucune réponse simple ne peut être donnée à la question de l'accès au professorat, les inégalités constatées devant au contraire être comprises comme le résultat de l'interaction – se présentant de manière spécifique selon les Facultés et les traditions disciplinaires – des trois types de facteurs que nous avons distingués. Il est néanmoins possible de dire que les représentations que les personnes en place se font de ce que doit être un.e professeur.e d'université définissent une identité académique souhaitable, à l'aune de laquelle sont mesuré.e.s les divers.es candidat.e.s. Cette identité théorique forme un idéal-type qui permet la hiérarchisation des candidatures et le tri des dossiers selon que les personnes se rapprochent ou s'éloignent de ce modèle purement abstrait. Mais ce modèle intervient aussi en amont des sélections pour les postes de professeur.e.s et

influe grandement sur les conditions pratiques des postes qui permettent de s'y préparer. Il participe de ce fait à disqualifier, sur la base de critères explicites et éventuellement mesurables – nombre et qualité des publications par exemple - celles et ceux qui *a priori* ne correspondent que lointainement avec l'image du savant telle qu'elle émerge des discours des responsables des Facultés. Ne correspondant pas assez à l'image du professeur idéal, ils, et surtout elles, ne sont pas identifié.e.s comme potentielle relève pour les postes professoraux. Ce défaut d'identification ou d'attribution de reconnaissance⁴² se traduit concrètement dans les conditions matérielles de l'emploi et interdit à ces personnes de pouvoir briguer avec quelque chance ce type de poste. Il constitue la base d'inégalités tangibles et est à la source du sentiment d'absence de reconnaissance (ces notions devant être comprises comme des équivalents d'une frustration face à l'estime et à la distinction attendues), voire d'injustice, que certaines des personnes rencontrées ont exprimé. En effet, les tâches qui leur sont confiées, le temps mis à leur disposition pour construire un dossier scientifique solide, ou encore les réseaux auxquels l'accès leur est donné les désignent comme des *outsiders* qui peuvent au mieux espérer des carrières académiques sur un mode mineur. Cette attribution de reconnaissance est faite *a priori* ; elle se fonde sur ce que les personnes sont – appartenance sexuelle, sociale, géographique et culturelle – et distingue *de facto* deux groupes dont le destin académique est opposé : ceux qui seront papables pour les chaires professorales et ceux qui ne le seront pas. Ce mode d'attribution est, selon Honneth, de type « reproductif » car

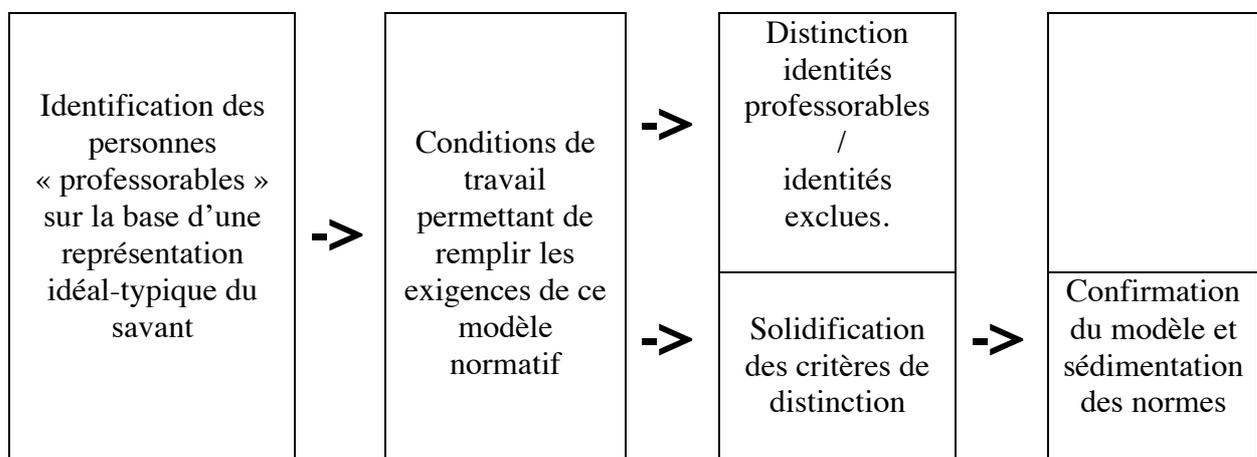
« on conçoit cet acte selon le modèle d'une perception par laquelle la qualité préalable d'une personne ne se manifeste publiquement ou ne se renforce que de manière secondaire. [...] il s'agirait d'une forme précise de perception d'un statut indépendant et qui existait préalablement » (2006 : 255).

Le motif de la chance qui émaille l'ensemble des discours vient adoucir la netteté de cette élection préalable et introduit l'existence d'un jeu dans une mécanique autrement bien rôdée. Un tel jeu est nécessaire pour que le discours de la méritocratie puisse avoir quelque pertinence et il permet que les portes de l'université s'entrouvrent pour celles et

⁴² Nous n'entrerons pas dans le débat qui se mène au sein des théories de la reconnaissance. Comme on le verra plus loin, nos analyses sont plus tributaires des pistes dessinées par Fraser (2005) que par Honneth (2006) en ce sens que la première aborde la question en la liant à la justice et aux conditions pragmatiques dans lesquelles reconnaissance et redistribution doivent être évaluées alors que le second approche cette notion d'une façon telle que la reconnaissance est affaire de réalisation de soi.

ceux qui ne sont pas reconnu.e.s *a priori* mais à qui il est imaginable de concéder un surplus de qualité, à qui l'on peut « accorder ou ajouter [...] un statut qu'il ne pouvait posséder précédemment » (Honneth, 2006 : 255). Ce mode de reconnaissance « productive » permet d'intégrer les personnes qui sont dans les marges du modèle normatif de la carrière professorale et d'exclure les personnes qui sont trop éloignées de la norme.

On peut représenter de manière imagée le processus de sélection pour les postes professoraux de la façon suivante :



Ce processus se fait sur la base d'un imaginaire du savant qui emprunte ses traits à l'idéal-type wébérien et il se traduit par la valorisation d'un certain nombre de critères lors du recrutement des candidat.e.s pour les postes de professeur.e.s.

L'idéal-type des candidat.e.s au professorat est de sexe masculin et le candidat idéal se présente comme une personne jeune, sans attaches et entièrement disponible pour sa profession ; les épreuves qu'il affronte, et dont la moindre n'est pas la précarité, disent sa vocation et son adhésion aux valeurs sur lesquelles se construisent aujourd'hui les carrières. Prêt à partir où les postes se présentent, il affirme par cette disposition à la mobilité que sa carrière et son investissement dans les activités scientifiques priment sur tout autre engagement. Membre du cénacle, il a accepté de se plier aux rituels d'une carrière qui ne se construit que dans l'université et il a bénéficié en contrepartie de la tutelle bienveillante d'un « Ancien ». Il a fait ses preuves comme assistant diplômé, puis comme maître assistant et a appris de ces positions subalternes comment se comporter et se profiler pour triompher des obstacles qui jalonnent le trajet vers le professorat.

Cette identité académique constitue un idéal-type qui tolère quelques écarts mais elle est approchée comme un idéal souhaitable. Elle aboutit à l'exclusion (plus ou moins importante) d'un certain nombre de profils, ceux que l'on peut décrire, pour aller vite, comme atypiques, soit ceux que les personnes porteuses du jugement – les membres des commissions de présentation – ne peuvent identifier comme suffisamment proches pour être reconnus comme des autres égaux. Parmi ces profils atypiques se trouvent les personnes qui n'appartiennent pas tout à fait à l'*Alma Mater* (les doctorant.e.s qui travaillent à l'extérieur de l'université), les femmes, par nature impliquées dans d'autres mondes que l'université, et les personnes originaires du sud, ou récemment immigrées, que leur histoire a privés des moyens nécessaires pour mener cette lutte pour les postes. On le voit, l'égalité est loin d'être réalisée devant le parcours vers le professorat et le mérite n'est qu'un critère parmi d'autres. Loin de ne s'articuler qu'avec la chance, il s'articule avec le genre, l'origine et l'appartenance géographiques des personnes.

B. Les signes distinctifs du personnel académique

Les analyses que nous avons effectuées ont en effet permis de montrer que :

- Les personnes originaires des pays du sud, très majoritairement des hommes, ne parviennent pas à trouver de postes à l'Unil au-delà des positions d'assistant.e.s diplômé.e.s et leurs trajectoires professionnelles ressemblent à celles des femmes (toutes origines confondues), en ce qu'elles ne s'accomplissent que très partiellement à l'Unil.
- Les personnes issues des vagues récentes d'immigration ne sont pas ou très peu représentées professionnellement à l'Unil. Elles sont peu nombreuses au sein des étudiant.e.s et extrêmement rares dans le monde académique. C'est notamment le cas des personnes d'origine portugaise ou balkanique qui ne sont que très faiblement représentées dans nos fichiers en regard à la population résidente dans le Canton de Vaud.
- L'origine sociale ne joue un rôle de frein effectif sur le chemin de la carrière universitaire que pour les femmes. Une origine sociale modeste peut parfois

même être considérée comme une facilitation, mais ce discours est essentiellement masculin.

- Fort peu de femmes travaillant à l'Unil sont issues d'une famille dont les parents sont peu diplômés et ne disposent que de moyens financiers limités.
- Les femmes restent moins longtemps à l'Unil que les hommes et elles y accomplissent des carrières plus « basiques ». Elles sont plus nombreuses à quitter cet environnement professionnel après quelques années d'assistantat et à se réorienter vers d'autres activités professionnelles.
- Les femmes travaillant à l'Unil changent plus souvent que les hommes de taux d'activité.
- Les femmes qui travaillent dans l'Unil sont en général moins satisfaites de leur cadre professionnel que celles qui sont employées hors de l'université, alors que les hommes qui travaillent dans l'*Alma Mater* se déclarent très contents, plus contents que les hommes employés hors de l'Unil.
- Les femmes sont engagées plus âgées que les hommes aux postes d'assistant.e.s diplômé.e.s, de premiers.ières assistant.e.s, de MA, de MER et de professeur.e.s, les retards se cumulant au cours de la carrière ; les hommes sont engagés plus âgés que les femmes aux postes de collaborateurs.trices scientifiques, doctorant.e.s FNS, chargé.e.s de cours, professeur.e.s assistant.e.s. Deux voies semblent ainsi s'esquisser l'une menant très directement au professorat et mêlant les activités de recherche et d'enseignement et l'autre les distinguant. C'est dans la première de ces filières que les hommes sont engagés les plus jeunes et ceci constitue un avantage certain au moment où un des critères d'excellence est la précocité dans la carrière. Le cas des professeur.e.s boursiers.ières s'inscrit en contrepoint à ce modèle et les différences sont suffisamment nettes pour que Goastellec et al. (2007) aient mis en évidence un modèle spécifiquement féminin qui est caractérisé par l'excellence précoce.
- Les engagements de professeur.e.s venant de l'extérieur (ayant accompli leurs premiers pas dans la carrière universitaire hors de Lausanne) privilégient les hommes. L'on peut en déduire soit que le critère de la mobilité est plus difficile à remplir pour les femmes à ce moment de la carrière (moins de postulations de

femmes venant de l'extérieur), soit que l'effet Matilda (Rossiter 1993) joue à plein dans ce contexte.

- Les postes qui permettent des recherches post-doctorales sont plus nombreux dans les Facultés dont le profil est plus orienté « sciences de la nature ». La concurrence y est de ce fait moins importante et les docteur.e.s qui y sont formé.e.s ont de meilleures opportunités sur le marché du travail (interne et externe au monde académique) que ceux qui viennent des sciences humaines. Ces Facultés sont aussi celles qui sont le moins féminisées.
- La formation universitaire longue permet plus fréquemment aux hommes qui quittent l'Unil d'occuper des emplois de cadres ou des positions dirigeantes. A titre égal, les femmes quittant l'Unil pour d'autres activités professionnelles ne trouvent pas de débouchés aussi bien rémunérés et travaillent plus souvent à temps partiel.
- Les femmes qui ont travaillé ou étudié à l'Unil envisagent moins aisément une carrière de type universitaire que les hommes et se sentent moins à l'aise dans l'environnement universitaire.

Certains éléments sont contre-intuitifs et méritent à ce titre d'être isolés :

- Les moments charnières (transitions) ne sont pas perçus comme les événements ayant marqué le plus nettement le déroulement des carrières et l'accent est mis par l'ensemble des répondant.e.s sur un facteur de type psycho-sociologique puisqu'il s'agit de la reconnaissance.
- Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à avoir des charges de famille et elles disent moins fréquemment qu'eux que des événements privés ont influé sur leur trajectoire professionnelle.
- L'insatisfaction des femmes est la plus forte dans la Faculté où le plafond de verre s'établit au plus haut (SSP). Ce fait nous semble pouvoir s'expliquer par divers facteurs : l'existence d'un fort pourcentage de femmes dans le corps intermédiaire supérieur atteste d'un investissement temporel important et peut susciter le sentiment d'avoir fait beaucoup de sacrifices au regard de la rétribution reçue ; il peut aussi engendrer un sentiment de moindre reconnaissance professionnelle alors que des preuves de compétences ont été

fournies et jugées suffisantes pour que les premières étapes de la carrière aient été dépassées.

- Les femmes travaillant à l'Unil disent plus que les hommes avoir été principalement motivées par des activités de recherche dans leurs choix professionnels. Les hommes sont en revanche plus nombreux à dire leur intérêt pour les activités d'enseignement.

C. L'université de Lausanne, un monde fort peu poreux aux différences

Les éléments mis en évidence ci-dessus montrent que les inégalités les plus patentes dans l'accès aux positions de pouvoir et de prestige de la hiérarchie universitaire sont liées au sexe des personnes et de manière moins documentée à leur origine géographique. Ce constat est en partie dû au fait que les différences imputables à une appartenance « raciale » ou à une origine nationale des pays « en voie de développement » sont plus difficiles à documenter et plus discrètes du fait d'un bassin de population potentiellement faible en ce qui concerne la nationalité et de l'absence d'indicateurs qui permettraient de mettre à jour l'influence éventuelle de la « race »⁴³. En ce qui concerne l'appartenance nationale, il y a lieu de remarquer que quelques personnes de nationalité extra-européenne, ressortissantes des continents africain et sud-américain effectuent une période d'assistantat à l'Unil. Les analyses des trajectoires que nous avons effectuées montrent que ces personnes ne poursuivent en général pas de carrière académique au-delà de cette position hiérarchique. Le modèle de trajectoire qui décrit le mieux leur cursus est en cela identique à celui de la grande majorité des femmes. Nous ne sommes pas en mesure de dire si, et dans quelle proportion, ces réorientations sont dues à des choix professionnels et/ou personnels différents ou aux difficultés spécifiques rencontrées, telles l'obligation de quitter la Suisse à la fin d'études doctorales.

Finalement, les discriminations que nous avons pu mettre en évidence se traduisent notamment par la reproduction des élites traditionnelles (en termes d'origine sociale, de

⁴³ Nous employons ce terme avec des guillemets car s'il est bien évident que ce concept ne correspond biologiquement à rien, il est tout aussi évident qu'il correspond à une réalité sociale vécue par les acteurs et les actrices.

provenance géographique et d'appartenance sexuelle) au sommet de la hiérarchie universitaire, avec ce bémol que les hommes issus de milieux sociaux modestes peuvent aujourd'hui briguer de tels postes.

Les entretiens que nous avons menés ont montré que les inégalités liées à l'origine sociale des personnes n'ont jamais été décrites comme pénibles par les hommes qui en ont fait état, apparaissant au contraire comme maîtrisables et constituant au pire « une obligation » envers leur famille et au mieux « un défi » stimulant. Une grande partie des femmes d'origine modeste a au contraire parlé de la situation sociale de leur famille comme d'un frein sur le chemin de la carrière, voire comme d'un élément ayant limité leurs ambitions. Cette disparité dans les réponses constitue un résultat en tant que tel car il montre que la démocratisation des études s'est accompagnée d'un effet favorable sur le devenir des universitaires masculins d'origine modeste, ouvrant l'université à une catégorie de personnes très faiblement représentée par le passé (Bourdieu et Passeron, 1964), mais que les femmes n'ont, jusqu'à présent, pas bénéficié de ce mouvement d'une manière similaire. Cette distinction montre que la masculinité est au centre du modèle normatif de la carrière professorale, plus nettement même que l'appartenance à une élite sociale et culturelle. Dire cela signifie que l'imperméabilité de l'institution universitaire n'est pas totale vis-à-vis des groupes historiquement exclus des positions de pouvoir que sont les postes professoraux et que des changements sont en cours. Les éléments en notre possession montrent qu'il est aujourd'hui possible de faire carrière dans l'université si l'on est un homme d'origine sociale modeste ou une femme dont le capital social est élevé (même si ce n'est pas dans des proportions similaires, ni en en payant un prix identique). L'imperméabilité du monde universitaire se manifeste toutefois lorsqu'un autre critère de la définition traditionnelle et implicite des élites ne se trouve rempli. Ce second décalage s'additionne au premier et fait que les personnes ne sont pas perçues (identifiées) et/ou ne se perçoivent pas comme « professorables ».

Les décalages dont nous avons pu trouver la trace et qui peuvent être liés à des discriminations directes ou indirectes concernent l'origine géographique, l'âge, l'origine sociale et le sexe. Ils tracent des limites qui disent ce qui est souhaitable ou acceptable pour occuper un poste de professeur. Le tracé de ces limites met ainsi en exergue le fait que l'ouverture dont l'université a fait preuve depuis une quarantaine d'années reste partielle. Son principe – au sens de ce qui est à la source des ouvertures constatées –

fonctionne comme principe de toute éducation morale et fait que, selon Bourdieu (1997), chacun.e advient ce qu'elle et il est, et à être, socialement⁴⁴. Dans le cas de l'Unil, les chiffres montrent, toujours en suivant le raisonnement de Bourdieu, que le principe de l'ouverture constatée désigne le monde universitaire comme un territoire qui se perçoit comme étranger à « l'être et au devenir » des personnes du sud et « à l'être et au devenir » des personnes d'âge mûr mais surtout comme étranger à « l'être et au devenir de l'être féminin ». Ce fait se traduit par les différences qu'il nous a semblé utile de rappeler plus haut, les pratiques dessinant une ligne de partage extrêmement nette entre celles et ceux qui sont désirables et indésirables comme futur.e.s professeur.e.s et ne conférant pas de reconnaissance à celles ou ceux qui se situent hors d'une zone de tolérance caractérisée par l'existence d'un seul décalage par rapport à une identité académique dont la référence normative reste en grande partie LE savant de Max Weber⁴⁵.

D. L'Unil un monde professionnel sexué ... comme les autres

Les éléments appelés au début de cette conclusion permettent de constater que l'Unil ne diffère pas fondamentalement des autres milieux professionnels en tant qu'organisation de travail. Elle présente les mêmes traits sexués que d'autres organisations professionnelles, les femmes étant sous-représentées dans les niveaux hiérarchiques supérieurs.

Comme dans les autres milieux professionnels helvétiques, la structure des postes réserve plus volontiers les positions d'encadrement aux hommes, mais cette

⁴⁴ « Le principe de toute éducation morale s'énonce ainsi : deviens ce que tu es (et ce que tu as à être) socialement, fais ce que tu as à faire, ce qui t'incombe ou t'appartient en propre » (Bourdieu, 1997 : 256)

⁴⁵ Nous ne partageons pas sur ce point les analyses de Viry (2006) qui attribue les difficultés des professeur.e.s qu'elle a étudié.e.s aux tensions suscitées par le déplacement que les personnes font entre leur « identité héritée » et l'identité qu'elles ont acquise. Cette lecture nous paraît par trop teintée de psychologisme. Elle nous semble, de plus, ne pas prendre suffisamment en compte la question de l'identité attribuée et des jeux qui peuvent avoir lieu autour de ces attributions. Cela a pour effet de figer tout débat car l'origine sociale est, dans cette perspective, une donnée si rigide qu'elle limite la liberté des acteurs et en fait de purs agents. Réfléchir dans ce cadre nous paraît interdire une lecture qui prenne en compte les identifications plus que les identités et rendre statique des processus de pouvoir dont il s'agit au contraire de saisir les dynamiques fines.

discrimination se renforce à l'Unil par le fait que seuls ces types de postes permettent de poursuivre une carrière dans le monde académique. Dans ce cadre, le plafond de verre qui borne les carrières féminines vers le haut implique aussi l'obligation pour une plus grande proportion des femmes désirant mener une carrière académique de se réorienter vers d'autres activités professionnelles. Il faut par ailleurs relever que les postes qui sont offerts aux femmes, ainsi que les conditions des engagements, tendent à les orienter sur les voies les moins prestigieuses de la carrière d'enseignant.e-chercheur.e et les inscrivent prioritairement soit dans l'enseignement, soit dans des postes subalternes de recherche. Ces limites sont toutefois variables selon les Facultés, leur taux de féminisation et leur image de la profession académique. C'est en Lettres et en SSP que le plafond de verre est le plus haut (un tout petit peu moins de 30% de femmes dans l'échelon professoral et entre 30 et 40% de chargé.e.s de cours et de remplaçant.e.s, la parité restant de mise dans le corps intermédiaire supérieur – 50%) et en TSR qu'il est le plus bas (hormis pour les assistant.e.s diplômé.e.s où les sexes sont représentés de façon presque paritaire - 49.4% d'hommes et 50.6% de femmes – les hommes forment au minimum les deux-tiers du personnel académique). Et c'est en FBM qu'il est le plus épais puisque finalement seules 9% des professeur.e.s étaient des femmes, la chape devenant lourde pour les femmes dès le stade du corps intermédiaire supérieur (plus de deux tiers d'hommes).

Un certain nombre de traits spécifiques doivent être relevés : la précarité du travail et l'enchaînement de contrats de durée limitée peut être considérée comme la caractéristique la plus nette de ce milieu professionnel. En effet, et à la différence d'autres milieux professionnels, l'Unil engage la plupart de son personnel académique sur une base temporaire. Les postes d'assistant.e.s diplômé.e.s, de chargé.e.s de recherche, de doctorant.e.s et de MA sont tous des postes dont les durées sont limitées. Les occuper successivement permet de construire un dossier académique susceptible de devenir « professorable ». Cette précarité touche l'ensemble des personnes employées dans les premiers échelons de la hiérarchie académique, mais elle a des conséquences différentes selon le sexe des personnes puisque les femmes ont aussi moins de chance de faire une carrière longue dans le milieu académique que les hommes. Nos analyses montrent en effet que les abandons en cours de carrière sont plus fréquents chez les

femmes que chez les hommes et cette « surmortalité » académique féminine est un trait partagé par la plupart des universités européennes. Elle se traduit par une proportion décroissante de femmes alors que l'on monte les échelons hiérarchiques et ceci malgré le fait que les femmes, plus que les hommes selon nos résultats, adaptent leur projet de vie privée à leurs choix professionnels. Les réorientations professionnelles sont donc plus fréquentes pour les femmes travaillant dans le monde académique que pour leurs collègues masculins. De ce fait, les sacrifices consentis en début de carrière (sacrifices financiers et personnels) ne sont que rarement compensés par des perspectives de stabilisation, les femmes restant très notablement en plus faible proportion dans les postes pérennes que sont les postes de MER ou de professeur.e.s.

L'inégalité entre les sexes est rendue manifeste par la très nette sous-représentation des femmes aux postes professoraux. Elle est très majoritairement attribuée aux difficultés de la conciliation travail-famille, ces dernières étant exclusivement associées aux carrières féminines. Un tel argument s'appuie sur une des particularités de la situation helvétique, l'importance très notable de l'emploi à temps partiel pour les femmes⁴⁶. Il rencontre les explications données au faible nombre de femmes dans les postes d'encadrement hors du monde universitaire :

« En général, les femmes occupent des positions moins élevées que les hommes: elles sont bien plus nombreuses à travailler comme salariées sans fonction dirigeante. [...] Cette inégalité persiste même lorsque hommes et femmes ont un niveau de formation égal. Cela s'explique probablement par les responsabilités domestiques et familiales de ces dernières : ces responsabilités limitent leur marge de manoeuvre et la possibilité d'accumuler une expérience professionnelle suffisante. »⁴⁷.

La différence réside cependant dans le fait que, dans le monde universitaire lausannois, seule une faible proportion des femmes sont aussi des mères. Il faut, de ce fait, penser que cette attribution causale est erronée et que l'emploi féminin à temps partiel n'est pas seulement imputable aux nécessités de la vie familiale. D'autres explications au fait que les femmes sont, par exemple, en plus forte proportion que leurs collègues masculins,

⁴⁶ « Sur l'ensemble des pays considérés, la Suisse arrive en deuxième position pour le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel (59%), derrière les Pays-Bas ». OFS, communiqué de presse du 11 janvier 2008, *Situation économique et sociale de la population*, N° 0351-0800-30.

⁴⁷http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html

employées à temps partiel doivent être cherchées. Un tel type de réflexion exige toutefois que l'on s'éloigne des représentations traditionnelles et que l'on analyse les carrières en rompant avec des habitudes de pensée et/ou d'analyse qui nous font rattacher femmes et sphère privée vs hommes et monde professionnel. Les éléments contre-intuitifs que nous avons mis à jour devraient aider à faire cette rupture en ce sens qu'ils mettent l'accent sur l'influence du monde privé sur les carrières des hommes et montrent au contraire que les femmes adaptent plus que leurs collègues masculins leurs projets privés à leurs stratégies professionnelles. La vocation de construction des connaissances qui est celle de l'université est donc bien loin de la mettre à l'abri des influences sociales qui agitent le monde extérieur à l'*Alma Mater*. Comme les autres organisations professionnelles, l'Unil fonctionne dans un système de genre qui la marque tant dans ses politiques du personnel que dans celles qui visent à sélectionner l'excellence scientifique. On est loin de l'image de neutralité que l'on attribue coutumièrement à la science et il y a tout lieu de penser que le modèle du savant hérité de Max Weber est un modèle androcentriste au sens où, en référence à ses normes, « les femmes apparaissent comme imparfaites ou déviantes, ce qui les désavantage, même quand il n'y a pas volonté explicite de discrimination » (Fraser 2005 : 27). Les propos tenus, tant par les responsables décanaux que par les membres de la relève, montrent en effet que la référence idéal-typique de l'excellence académique est essentiellement masculine et articule, lorsque le genre n'est pas explicité, des « qualités » ou situations plus susceptibles d'être rencontrées dans la vie des hommes.

L'androcentrisme du modèle du savant wébérien apparaît très clairement dans certains des propos qui décrivent le comportement des femmes professeures. Ils mettent en avant la masculinisation des femmes qui sont parvenues à franchir les différents obstacles sur le chemin du professorat :

J'ai le sentiment que même si, par exemple, le nombre de femmes travaillant à l'université, souvent à des postes intéressants est en nombre croissant, la manière, enfin disons, le moule dans lequel elle doit se conformer est, peut-être plus que dans le passé, un moule masculin. (...) Si je vois certaines femmes, et là je serai par contre d'une discrétion totale, qui réussissent à l'université, je dirais qu'elles sont pires que les hommes. Pires dans les attributs masculins qu'elles ont su développer pour acquérir..., pour que la compétence leur soit finalement reconnue. (...) C'est étonnant de voir à quel point... finalement là où on voit plus de femmes... c'est pas pour leur qualité, pour les qualités... mais pour les qualités... les qualités ou les défauts principalement de l'autre sexe, normalement dans ce que ça peut avoir de plus caricatural. (H, 56)

Ces propos suggèrent en effet que des qualités essentiellement masculines (« les qualités ou les défauts principalement de l'autre sexe, normalement dans ce que ça peut avoir de plus caricatural ») sont nécessaires pour obtenir un poste et ils déplorent que des qualités essentiellement féminines ne soient pas plus valorisées (« Pires dans les attributs masculins qu'elles ont su développer pour acquérir..., pour que la compétence leur soit finalement reconnue »). L'explication n'en appelle pas moins à quelque chose d'immuable (des qualités féminines vs des qualités masculines) et elle se rapproche de l'association très nette que nous avons pu constater dans les discours des décanats, celle qui fait de toute femme une mère potentielle et qui attribue l'asymétrie des carrières à cette appartenance sexuelle. Le renvoi à la masculinité lors de la réussite (« (...) Si je vois certaines femmes, qui réussissent à l'université, je dirais qu'elles sont pires que les hommes ») attire en effet l'attention sur le poids de la nature comme mode d'explication à l'asymétrie des carrières et l'explication par les difficultés de la conciliation travail-famille s'inspire également de ce référent.

Les causes sont multiples et il faut les enlever. Donc il faut les combattre. Il y en a une qui est vraiment profonde et qu'on ne peut pas évacuer par un militantisme, c'est la biologie. Les femmes peuvent avoir leurs enfants à un moment donné et pas à un autre. (...) Et les femmes doivent choisir entre la science et les enfants et beaucoup de femmes choisissent les enfants, les autres qui choisissent la science renoncent à être mère. (H, 719)

D1. Un cheminement plus difficile pour les femmes

Un examen attentif de la situation du personnel de l'Unil entre 1990 et 2006 a montré des différences nettes en ce qui concerne les taux d'engagement, les trajectoires professionnelles et les attentes. Cette situation équivaut à l'existence de discriminations discrètes et indirectes qui se nichent à tous les niveaux. Ainsi, les femmes sont-elles en moyenne engagées plus tard que les hommes pour tous les postes. Ces retards se cumulent et finissent par rendre la compétition avec leurs collègues masculins plus ardue pour les femmes ; à âge égal, leurs dossiers sont moins compétitifs et elles sont moins légitimes pour postuler à un niveau professoral⁴⁸. Le cheminement des femmes

⁴⁸ Et lorsque le pari est pris d'engager de jeunes chercheur.e.s et de favoriser une relève future, la définition du poste faisant implicitement ou explicitement référence à l'âge biologique (postes de

vers la carrière professorale est ainsi rendu plus ardu que celui de leurs collègues masculins.

A ces obstacles dus aux politiques de l'Unil en termes de gestion du personnel et des carrières, il faut encore ajouter des éléments dont les causes dépassent les murs de l'Unil (« choix » de domaines d'études et « choix » de filière professionnelle différenciés selon les sexes) et qui se traduisent par la persistance d'une ségrégation horizontale. Un tel partage renforce les inégalités constatées au niveau organisationnel et la situation très différente des Facultés en termes de débouchés. Ce point est corroboré par le fait que c'est dans les Facultés qui offrent le meilleur encadrement à leurs étudiant.e.s que les postes post-doctoraux sont proportionnellement les plus nombreux. Or ces Facultés sont celles qui sont le moins féminisées.

Tous ces facteurs concourent à mettre les femmes dans une situation plus difficile que celle des hommes : elles sont en effet plus nombreuses dans les filières qui offrent le moins de débouchés professionnels dans l'Unil et elles sont aussi plus nombreuses là où les débouchés professionnels sont moins nombreux et correspondent à des postes moins bien rémunérés. Les femmes ont de ce fait une concurrence plus importante à affronter et ceci dans l'université comme à l'extérieur du monde académique. A l'Unil, les hommes, ayant choisi les filières traditionnellement masculines, ont par contre des perspectives plus ouvertes de ce point de vue puisque le nombre des postes fortement qualifiant est plus important. Les différences entre les Facultés en ce qui concerne les dotations en personnel académique sont par ailleurs suffisamment importantes pour que l'on relève que les personnes travaillant dans les Facultés des sciences humaines ont probablement plus de difficultés à remplir les critères de l'excellence académique qui tiennent au nombre de publications nécessaires à la nomination à un poste professoral car elles sont plus engagées dans des activités d'encadrement des étudiant.e.s.

Tout se passe donc comme si les domaines dans lesquels les femmes sont majoritaires sont aussi ceux où la concurrence pour les postes de relève est la plus importante. Un mécanisme similaire à celui qui valorise plus l'excellence précoce chez les femmes que

professeur.e.s boursier.ière.s ou postes de professeur.e.s assistant.e.s), les hommes bénéficient de quelques années supplémentaires pour construire leurs dossiers.

chez les hommes se retrouve ici. Tous deux ont à notre avis pour conséquence de rendre les cursus féminins plus chaotiques que les cursus masculins et il n'est pas exagéré de parler de « création de la rareté » à propos des politiques de gestion des carrières féminines, la concurrence existant surtout dans les faits entre les femmes très qualifiées. La théorie wébérienne du processus de monopolisation (Weber, 1995) semble trouver ici une application particulièrement nette et l'on peut constater avec lui que dans le marché des universitaires,

« Plus le nombre de compétiteurs est grand par rapport à l'étendue des possibilités de gains qui leur sont ouvertes, plus les personnes engagées dans la lutte ont intérêt à limiter d'une manière ou d'une autre la concurrence.

Cela se passe généralement de la manière suivante : une partie des concurrents tirent argument de certaines caractéristiques extérieures de leurs adversaires réels ou virtuels pour chercher à les exclure de la compétition. Ces caractéristiques peuvent être la race, la langue, la confession, l'ascendance, le domicile, etc. Il est indifférent que, dans telle circonstance donnée, on choisisse telle caractéristique, car on recourt, en fait, à celle qui apparaît le plus immédiatement.

[...] dès lors, les compétiteurs qui adoptent un comportement commun vis-à-vis de l'extérieur forment une 'communauté d'intérêt' tout en continuant à se concurrencer les uns les autres. » (1995 : 55-56).

Les critères dont Weber parle se sont enrichis du sexe et la création de la rareté passe par l'association femme-maternité-moindre disponibilité. La structure des professions rencontre à ce point des représentations fortement marquées par le système de genre et l'ensemble concourt à éloigner les femmes, ces « nouvelles compétitrices », des filières qui ouvrent sur « l'étendue des possibilités de gain ». Les personnes les plus nettement handicapées dans cette course aux postes prestigieux sont les femmes d'origine modeste.

D2. Porteuses d'enfants et porteurs de savoirs

L'ensemble des éléments que nous avons relevés montrent que les trajectoires des femmes sont plus fortement marquées par des obstacles que celles des hommes et aboutissent moins souvent à des postes professoraux : on peut parler à ce propos d'une

ségrégation verticale et constater qu'un plafond de verre arrête plus fréquemment les carrières des femmes que celles des hommes. Ces obstacles sont vécus de manière individuelle et les femmes les ressentent souvent comme étant dû à leur situation spécifique, à leurs comportements particuliers ou plus rarement aux règles de l'institution.

Les récits de carrière que nous avons entendus ont mis l'accent sur des obstacles et facilitations de toute nature mais ceux qui se mettent sur le chemin des femmes sont plus nombreux et tiennent à leur sexe. Les discriminations dont il a été fait mention sont pour la plupart dues à une perception des femmes qui les rattachent encore prioritairement à la sphère privée (elles sont perçues comme des mères effectives ou potentielles) et qui conçoit leur investissement professionnel comme complémentaire à leur investissement privé. Leur carrière, au regard des normes universitaires, est finalement conçue comme atypique. L'importance du thème de la conciliation dans l'ensemble des discours en témoigne non seulement mais induit aussi des pratiques organisationnelles de par sa performativité. Nos propos sont loin de mettre en cause la réalité des difficultés de la conciliation et l'importance des tensions auxquelles donne lieu l'impératif de faire jouer les implications professionnelles avec les implications privées. Ces tensions sont fortes et elles créent, comme le disent les répondant.e.s des obstacles dans les carrières féminines et dans certaines des carrières masculines. Elles sont perceptibles par la plupart de nos interlocuteurs.trices institutionnel.le.s qui tentent de trouver des solutions pour les lever, tout au moins partiellement. Plusieurs des responsables des Facultés de l'Unil ont d'ailleurs fait état de leur volonté de « construction de l'égalité » (Laufer, 2005) en envisageant la possibilité de mesures de rattrapage pour compenser le temps consacré à la maternité. Elles vont d'une interprétation souple des limites d'âge à un calcul qui équivaut un enfant par une année de « retard » ou un article en moins. Cette attitude, louable car elle permet d'envisager des actions pour promouvoir l'égalité, n'est que rarement mise en relation avec la paternité et ses obligations. Une seule personne, parmi les responsables facultaires, dit pouvoir envisager que ces mesures soient ouvertes indifféremment aux deux sexes. Ce fait est regrettable car il maintient l'association femme-maternité-sphère privée et fait subsister les raisons elles-mêmes qui peuvent être à la source de la moindre confiance accordée aux femmes. Il semble paradoxal que cette question ne soit prise au sérieux et

que les sacrifices demandés aux femmes ne soient évalués à leur juste prix, que sous la pression des revendications d'hommes voulant vivre dans un monde plus égalitaire.

La « communauté d'intérêt » est celle qui traditionnellement régit les carrières scientifiques et elle est tout aussi traditionnellement très majoritairement masculine. Cette caractéristique extérieure à la profession intervient dans le dessin des trajectoires et construit un plafond de verre sur le chemin des femmes, dessinant de plus une voie bornée par des parois de verre. Les mécanismes de cette exclusion de la course aux postes les plus prestigieux ne sont toutefois pas explicites et les responsables des Facultés justifient le faible nombre de femmes aux postes professoraux par des éléments qui renvoient justement au système de genre et les dédouanent de la responsabilité organisationnelle que porte l'Unil. Le discours sur la conciliation travail-famille semble être un de ces cache-genre et il a ceci de particulier qu'il sert à définir des politiques tendant à construire plus d'égalité. On ne saurait nier, comme le remarque Laufer (2005), que ce discours reflète une part de réalité, tant il est vrai que « le poids des modèles de socialisation et la question des rôles familiaux » a pour effet de construire de plus grandes difficultés lorsqu'il s'agit de circonvenir les obstacles de la carrière professorale⁴⁹. Mais un tel discours a aussi pour résultat de

« négliger l'importance d'autres processus qui sont, eux, localisés *dans* les organisations, et qui (à travers les processus de recrutement et de carrière notamment) assignent aux femmes des rôles et des statuts organisationnels exigeant soumission et dépendance » (Laufer, 2005 : 34).

La focalisation faite sur les difficultés de la conciliation travail-famille participe ainsi, de notre point de vue, à décharger les membres de ces organisations professionnelles de la responsabilité des politiques de recrutement et du maintien de critères qui peuvent être à la source de discriminations directes ou indirectes. En faisant reposer les différences que l'on peut constater dans les recrutements sur des facteurs extérieurs aux Facultés et à l'université, les membres des autorités décanales se délestent d'un poids qui pourrait inciter à la révision des critères de recrutement et de construction de la

⁴⁹ Le rapport écrit par Roux, et al. il y a plus de 10 ans, montrait brillamment que « ...la conjugalité et la famille constituent un obstacle à la carrière féminine, tandis qu'elles soutiennent au contraire la carrière masculine » (1997 : 26).

carrière. Cette perception est partagée par les membres de la relève; sa prépondérance évite que le modèle normatif de la carrière universitaire ne soit questionné et ses normes discutées.

Dans ce registre, l'explication des inégalités en termes de genre est ramenée à une question de sexe et ce sont les femmes, du fait des limitations – ou des potentialités – de leur corps qui finissent par être responsables de leurs « retards de carrière ».

Le discours qui explique *in fine* les nominations faites (discours des autorités décanales) ou les situations acquises (discours des personnes de la relève) par la chance va lui aussi dans le sens d'une déresponsabilisation des instances universitaires. Comme le montre Merton à propos la réussite professionnelle,

« Sur le plan sociologique, la doctrine de la chance invoquée par l'homme arrivé a une double fonction : d'une part elle explique que la récompense ne corresponde pas toujours au mérite et d'autre part elle prévient toute critique à l'égard de la structure sociale qui permet cette contradiction. Car si le succès est une question de chance, s'il relève de l'aveugle nature des choses, s'il 'souffle où il veut', il ne saurait être contrôlé et ne dépend pas de la structure sociale. » (Merton, 1965 : 182).

Dans le cas de l'université, ce discours permet de plus de décrire chaque procédure comme singulière, d'expliquer les résultats des travaux des commissions en insistant sur la spécificité des situations et finalement d'ouvrir un jeu dans les critères qui empêche toute comparaison. Le recours à cette explication ultime oblitère le fait que ce terme vaut bien souvent pour un apprentissage, fait « en fonction des catégories sociales », des « règles de fonctionnement [qui justifierait que l'on parle plutôt] d'intelligence des situations » ou d'« opportunités » (C2). Dans ce cadre, le respect des normes de la carrière est essentiel et la correspondance avec l'image attendue prépondérante : l'on ne saurait nommer que ceux qu'on peut identifier comme « professorables ». Et aujourd'hui, être « professorable » c'est encore être absolument disponible pour la carrière et ne devoir jamais partager son engagement envers la science : l'effet Matilda (Rossiter, 1993) ne peut que se produire, d'autant plus que l'existence d'une figure tutélaire est évoquée par une très grande majorité des répondant.e.s comme une facilitation essentielle pour le déroulement d'une carrière. Or, actuellement, ces figures sont très majoritairement masculines et il ne serait guère surprenant que leur protection

se donne plus volontiers aux hommes, dont il est convenu qu'ils seront mieux à même de répondre aux exigences de la carrière.

D3. La difficile excellence des femmes

L'ensemble des constats faits ci-dessus renvoie aux trois niveaux que nous avons distingués comme susceptibles d'influer sur le devenir professionnel de la relève lausannoise. Les représentations des rapports au travail des deux sexes jouent un rôle essentiel dans la façon dont se dessine pratiquement le cheminement des personnes. Elles bornent la carrière des femmes tant en ce qui concerne son aboutissement (plafond de verre) que son déroulement (parois de verre)⁵⁰.

Les femmes sont associées, en tant que catégorie, à la sphère privée et leur investissement professionnel est, de ce fait, suspecté moindre que celui des hommes. Elles bénéficient de ce fait d'une moins grande légitimité et sont mises en situation de faire la preuve qu'elles peuvent accomplir le parcours vers le professorat alors que leurs collègues masculins jouissent au contraire d'un *a priori* favorable en ce qui concerne leurs capacités à entrer dans la carrière savante.

La supposée moindre disponibilité des femmes fait que leur taux d'activité moyen est plus bas que celui des hommes et que les possibilités de « promotion » sont plus rares ; elles sont par exemple nettement moins nombreuses que les hommes à pouvoir affirmer qu'elles ont été engagées « après qu'un poste correspondant à [leurs] compétences a été créé et qu'[elles y ont] postulé ». On se trouve à ce point au niveau organisationnel et le milieu professionnel qu'est l'institution universitaire est responsable des choix effectués.

Cette situation concourt à ce que les femmes se sentent moins bienvenues et moins reconnues que les hommes dans ce milieu professionnel et qu'elles cherchent des satisfactions dans d'autres professions et/ou se déclarent moins satisfaites que leurs collègues masculins. Ce processus repose sur l'assignation des femmes à la sphère

⁵⁰ Un plus grand nombre de personnes originaires des pays du sud ou présentant des caractéristiques ethniques particulières au sein de la population de l'Unil nous amènerait probablement à effectuer des constats analogues sur la base de ces traits particuliers. Il permettrait d'affiner nos analyses sur l'influence respective de divers phénomènes structurels. En l'espèce, nous ne pouvons que constater que les différences les plus nettes sont attribuables au genre, ce qui ne préjuge pas de l'inexistence d'autres discriminations.

privée et sur une image du savant qui va de pair avec l'implication absolue dans son travail, ce qui par définition rend les femmes moins aptes puisqu'elles doivent partager leur temps et leur énergie avec la gestion de famille.

Certains des critères de l'excellence vont dans ce sens car ils désignent la disponibilité totale comme une des qualités sur lesquelles se fondent les sélections. Les questions de la mobilité géographique, de la précarité financière et professionnelle sont particulièrement sensibles car elles exigent que l'ensemble de la vie se subordonne à l'activité professionnelle. La passion de la recherche doit, dans cette optique, passer par la démonstration des sacrifices. Or, les calendriers biologiques des hommes et des femmes ne sont pas les mêmes et ne signifient pas les mêmes sacrifices : certaines femmes disent avoir repoussé la maternité pour mener à bien une carrière et s'inquiètent d'être devenues trop âgées pour envisager d'avoir des enfants. Ce point n'a jamais été évoqué par les hommes. Parmi ces derniers, plusieurs ont dit que leur compagne a abandonné ses études post-doctorales au moment où la question des enfants s'est posée. L'importance du discours sur la chance et son association systématique avec l'évocation d'une puissance tutélaire bénéfique ont mis en évidence l'importance du réseau local. Ils attirent aussi l'attention sur les risques des recrutements internes et sur le poids de la sociabilité informelle. La masculinisation de ce milieu favorise nettement les hommes au moment des concours : les commissions mixtes restent rares même si des efforts sont faits en ce domaine, notamment grâce au BEC et à la Délégation égalité. Ces différents éléments nous font penser que l'égalité ne peut prendre place que dans un contexte qui prenne en compte les rapports sociaux de sexe et qu'au prix d'une réévaluation des critères sur lesquels se fondent les jugements des commissions de nomination et d'une clarification des exigences. Les travaux de Carvalho (2008 et en préparation) sur l'Unil montrent en effet que les rapports des commissions justifient plus les décisions prises qu'ils ne les expliquent et que leurs choix sont souvent guidés par une perspective fortement androcentrique.

E. Quelle voie vers l'égalité ?

La situation décrite combine donc des inégalités s'inscrivant dans les différents niveaux de la réalité sociale, dans le système de genre, dans l'organisation professionnelle qu'est

l'Unil et, au niveau individuel, elle induit des « choix » très cadrés selon le genre des personnes. Elle est connue des acteurs·trices de l'Unil et amène les femmes qui travaillent à l'Unil à exprimer une moindre satisfaction professionnelle que leurs collègues masculins. Elle les conduit aussi à imaginer moins volontiers leur avenir comme professeure et à adopter des stratégies (y inclus de rupture) différentes selon qu'elles considèrent que l'égalité passe par l'un des trois modèles décrits ci-dessous.

- Le premier modèle consiste dans le maintien du statut quo ; ce modèle masculin du savant désincarné et sans inscription autre que la science reste intact et exige des femmes qu'elles s'adaptent ; dans ce cadre, elles doivent travailler plus que les hommes et faire des sacrifices plus importants pour obtenir des résultats similaires. C'est en adéquation avec ce modèle qu'une de nos répondantes a pu déclarer que :

Mais le fait d'être une femme, tu dois toujours t'associer avec soit un prof ou soit un homme. Donc moi je me suis toujours associée avec un partenaire homme pour arriver au bout de nos affaires. C'est une stratégie qui est quasiment nécessaire dans cet institut...pour réussir malgré tout. Donc, c'est quand même une barrière. Avoir des projets propres comme un homme, ce n'est pas possible, ça je ne crois pas que. Mais il faut accepter ça comme ça. Moi je n'ai pas de problème d'avoir quelqu'un devant, mais entre avoir quelqu'un devant et être complètement effacée, ça, c'est autre chose ! (F, 322).

Il va sans dire que la pérennité d'un tel modèle nous semble inacceptable dans une perspective de construction de l'égalité. Il inscrit en effet les femmes dans des situations de dépendance et de soumission et les contraint à ruser pour se faire (re)connaître et pour valoriser leurs mérites. Dans ce cadre, l'excellence ne peut jamais se conjuguer au féminin et en faire preuve revient à accepter de se nier dans des différences culturelles qui existent et marquent les trajectoires.

- Le second modèle vise l'intégration des femmes au sein de l'université mais conserve le même modèle normatif comme référence. Appréhendant les femmes comme des *outsiders* qui doivent bénéficier de mesures d'encouragement (programmes fédéraux « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités », création de places de crèches, PTC, etc.) pour rattraper leurs retards ou compenser leur atypicité, il maintient une forme d'essentialisation du genre. Un semblant d'égalité paraît reconstitué, mais il passe par la stabilisation d'une vision extrêmement sexuée des carrières... et de la vie. Ce second modèle

peut par ailleurs créer du ressentiment car les corrections qu'il apporte ponctuellement isolent celles qui en bénéficient et peuvent les faire approcher comme des « bénéficiaires privilégiées d'un traitement de faveur immérité » (Fraser 2005 : 37) plutôt que comme des personnes à qui l'on donne leur dû.

Il correspond à ce que Fraser décrit comme une « redistribution corrective » visant « à remédier à l'injustice économique de genre [en] s'efforçant de garantir aux femmes une part équitable des emplois et des formations existants, sans toucher ni à la nature ni au nombre de ceux-ci » (2005 : 37). Se présentant comme un rééquilibrage des sexes dans les couches supérieures des hiérarchies, ces corrections ne s'attachent pas à la question de la reconnaissance ; elles ne prennent pas en compte l'injustice culturelle faite aux femmes et ne valorisent pas la féminité. Certaines des critiques faites à ces timides tentatives d'« action positive » (cf. supra) montrent à l'envi que ces redressements laissent intact « le code binaire du genre » et peuvent donner naissance à de nouvelles formes de non-reconnaissance et à de nouveaux dénis de compétences.

- Finalement, le troisième modèle affirme qu'une véritable politique d'égalité ne sera possible qu'au prix d'un changement fondamental de paradigme (par ailleurs aussi revendiqué par certains hommes) et d'une mise en cause des normes nées de l'icône wébérienne du savant. Il s'agit, dans l'optique de Fraser, d'une remédiation transformatrice dont elle dit qu'elle « vise les causes profondes » et qui passe par la déconstruction et tend « à mettre fin au non-respect en transformant la structure d'évaluation culturelle sous-jacente. En déstabilisant les identités et la différenciation existantes, ces remèdes ne se contentent pas de permettre au respect de soi des groupes actuellement non respectés de se développer ; ils changent le sens de soi de *chacun*.» [sic] (Fraser 2005 : 31).

Dans le cas de la mise en cause du modèle normatif de la carrière inspiré de l'idéal de Max Weber, ils permettent une nouvelle déclinaison des articulations entre vie professionnelle et vie privée. Cette dernière pourrait permettre aux femmes, comme aux hommes, de s'épanouir pleinement au sein de ces deux sphères.

F. Pistes de réflexion

Nos analyses ouvrent un certain nombre de pistes de réflexion et montrent que l'égalité ne peut se construire qu'au prix d'une forte remise en question du modèle normatif de la carrière tel qu'il hante les esprits aujourd'hui. L'égalité passe selon nous par l'intégration de celles et ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas effectuer « une deuxième socialisation » pour entrer dans la carrière scientifique. Elle doit ouvrir l'université aux personnes qui viennent d'autres horizons et qui ont d'autres expériences de vie que le seul monde universitaire. Comme l'ont montré les expériences passées, ce n'est qu'à ce prix que de nouvelles questions de recherche et de nouveaux terrains peuvent se profiler. Cette ouverture nous paraît par ailleurs susceptible de favoriser le dialogue entre l'université et la cité mais aussi de faire place à de nouveaux points de vue et de nouvelles pratiques. En ce sens, la valorisation d'autres qualités que la performance et la compétition, la recherche d'une efficacité collective plus qu'individuelle et la mise en place de pratiques tendant à octroyer collectivement de la reconnaissance pour les savoirs créés nous paraissent des pas susceptibles à terme de créer une véritable égalité et non d'exiger que les femmes, les personnes du sud ou tout autre « atypique » doive adopter le modèle de l'homme blanc comme référence pour espérer pouvoir produire des connaissances acceptées comme telles. Les pistes de réflexion que nous esquissons ici s'inspirent donc d'une vision de la justice qui tend à (r)établir « une parité de participation » (Fraser, 2005) et n'exclut personne en raison de ses différences culturelles ou ethniques (paradigme de la reconnaissance) ni en raison d'un accès inégal aux ressources dont les fondements seraient économiques ou sociaux (paradigme de la redistribution). Il s'agit bien là d'une conception inspirée par une théorie critique de la société et il nous paraît trop ambitieux de penser qu'un tel renversement des valeurs puisse se faire dans le seul monde de l'université. Les recommandations que nous formulons ci-dessous sont donc loin de permettre la véritable construction de la justice et de l'égalité dans la participation, tant celle-ci doit aussi passer par la remise en cause des rapports de domination qui structurent nos sociétés et marquent quotidiennement nos pratiques. Elles nous semblent toutefois fixer quelques règles qui rendent le parcours vers le professorat non pas fondamentalement plus juste mais un peu moins inégal, offrant des correctifs qui permettent d'accroître les

chances de chacun et de chacune de participer à « armes égales » à des concours qui seraient ainsi plus clairement fondés sur le mérite.

- Fixer clairement et pour tous les postes l'âge académique (à partir de l'obtention de la thèse ou du début des études doctorales) comme seule référence ;
- Vérifier que les taux d'activité soient similaires pour les deux sexes dans chacune des Facultés ;
- Attribuer des ressources similaires et selon une clé de répartition identique dans toutes les disciplines et toutes les Facultés de manière à éviter les effets cumulatifs de la ségrégation horizontale et de la ségrégation verticale ;
- Valoriser les autres expériences professionnelles, de collaboration et les savoirs construits dans d'autres contextes comme utiles à l'institution universitaire et les reconnaître comme des acquis réels ;
- Inclure dans toutes les commissions de nomination des femmes, recrutées dans le milieu universitaire ou hors de ce dernier, au sein des praticien.ne.s ou du public concerné ;
- Développer le temps partiel pour les hommes et évaluer les dossiers en fonction du taux d'activité passé ;
- Vérifier que les personnes sélectionnées correspondent au profil du poste préalablement défini ;
- Annuler toute procédure qui n'inclut pas un nombre minimal de personnes « atypiques » dans la *short list* ;
- Maintenir une certaine cohérence dans l'évaluation des dossiers, en tenant par exemple à jour une liste des revues reconnues pour chacune des disciplines et en la rendant publique ;
- Développer les réseaux de mentoring collectif et par exemple inclure dans les commissions de nomination un.e représentant.e.s de ces réseaux pour équilibrer les réseaux internes ;
- Rendre accessible aux candidat.e.s les rapports des commissions de nomination ;
- Faciliter les recours lorsqu'une inégalité de traitement est suspectée et nommer une instance paritaire chargée de traiter ces cas ;

- Offrir une meilleure intégration aux personnes qui effectuent une thèse hors du milieu académique ;
- Maintenir des contacts étroits avec les Ancien.ne.s, par exemple par la création d'associations d'alumni et par la maintenance d'une base de données des Ancien.ne.s qui soit à jour et disponible pour mobiliser des ressources hors de l'Unil et documenter les activités des personnes qui sortent du milieu académique ;
- Faciliter les départs à l'étranger (sans perdre les contrats de travail) sous la forme de congés afin de permettre un meilleur échange des chercheur.e.s sur le marché académique ;
- Inciter les jeunes chercheur.e.s avec expérience à diriger des projets et à être autonomes, en leur donnant pratiquement la possibilité de les mener et d'en tirer le bénéfice scientifique qui leur revient, renouant ainsi avec les remarques faites par le CSST : « Les jeunes chercheurs doivent souvent participer aux travaux scientifiques du professeur dont ils dépendent ; dans la phase la plus créative de leur vie, ils ne peuvent donc réaliser leurs propres idées ni diriger une équipe autonome. Bien souvent, ils doivent publier l'ensemble ou le gros de leurs travaux avec le professeur dont ils dépendent, et dont le nom figure le plus en vue dans la liste des auteurs. Ce qui les empêche d'acquérir leur propre identité scientifique et de faire accepter leur candidature à des postes de professeur en Suisse et à l'étranger. » (2001 : 25).
- Intervenir auprès des instances nationales de la recherche (FNS) pour que les personnes qui ne sont engagées qu'à temps partiel dans une structure académique, souvent des femmes, puissent se salarier sur les projets pour lesquels elles déposent des requêtes.

SECTION II

II.1. METHODES UTILISEES ET POPULATIONS TOUCHEES

Cette partie présentera les méthodes auxquelles nous avons eu recours en respectant l'ordre chronologique de la recherche. Elle présentera aussi de manière succincte les populations qui ont été touchées lors des différentes phases de la recherche

II.1.1. Entretiens avec les décanats

Nous avons mené durant les mois de mai et juin 2006 une série d'entretiens avec les responsables des décanats de toutes les Facultés de l'Unil. Ce groupe spécifique de personnes a été approché en vue de décrire ce qui peut être considéré comme des modèles normatifs de la carrière et de l'excellence.

Ces acteurs et actrices du monde universitaire ont justement été choisi.e.s parce que leurs positions professionnelles et leurs cursus attestent qu'elles et ils ont triomphé des obstacles dans le « parcours du combattant » (Bourdieu, 1984) qu'est l'accès au professorat, mais aussi parce que leurs fonctions professorales les mettent en situation de dire ce qu'il faut pour appartenir à la relève et parfois de décider ce qui fait le succès ou l'insuccès d'une candidature.

Par ailleurs, ces entretiens visaient à connaître les éventuelles politiques de relève appliquées par les Facultés de même que les éléments que leurs responsables décrivaient comme critères d'engagement d'un.e professeur.e. Ils visaient également à savoir si les spécificités disciplinaires généraient en ce domaine des pratiques et des représentations différentes.

Ces entretiens ont suivi un canevas pré-établi (cf. annexe 2) qui visait à balayer les sujets suivants : 1. Définition de la relève ; 2. Politiques facultaires dans ce domaine et influences spécifiques des disciplines ; 3. Incidence éventuelle des transformations induites par le changement du paysage universitaire ; 4. Politiques d'égalité.

Dans tous les cas, hormis ceux de la FBM et des HEC, ces entretiens ont été enregistrés et retranscrits⁵¹. La plupart d'entre eux se sont déroulés en groupe, ce qui nous a permis de constater beaucoup de convergences quant à la définition des critères de l'excellence académique mais aussi de noter quelques divergences quant à l'appréciation des raisons données au faible nombre de femmes professeurs.

Parmi les 14 personnes rencontrées (7 femmes et 7 hommes), aucune femme n'occupait de fonction de doyenne, mais elles étaient plusieurs à avoir rang de vice-doyenne au moment des entretiens⁵². 12 d'entre elles avaient rang de professeur.e.s et 2 appartenaient au corps administratif. Les personnes de rang professoral avaient toutes entre 40 et 60 ans et plusieurs avaient effectué leur formation ailleurs qu'à l'Unil. Certaines avaient été engagées comme professeur.e.s avant 1990⁵³.

⁵¹ La plupart de ces rencontres ont par ailleurs été filmées en vidéo afin de rendre la retranscription plus aisée.

⁵² La situation s'est modifiée entre temps et les Facultés des Lettres et des HEC sont aujourd'hui dirigées par des doyennes.

⁵³ L'ensemble des personnes de ce groupe n'appartenant pas à la population à laquelle le questionnaire Reunil a été adressé, nous ne connaissons pas la situation familiale ou maritale de l'ensemble des personnes rencontrées durant cette première phase d'entretiens, pas plus que le diplôme de leurs parents ou de leur conjoint.e.

II.1.2. Bases de données fournies par le Centre informatique (CI)

Les données disponibles à l'Unil pour la période 1990-2005 ont été étudiées d'une part, pour y découvrir d'éventuels indices quant aux trajectoires des doctorant.e.s et personnels académiques de l'Unil et ont été utilisées, d'autre part, pour recenser les adresses des personnes avec qui nous prendrions contact en vue de l'enquête par questionnaire. Deux bases de données nous ont été fournies par le CI de l'Unil⁵⁴, la première concernait le personnel de l'Unil (*Extraction reunil V3* qui portait exclusivement sur le personnel académique de l'Unil entre 1990 et 2005) et la seconde prenait en compte les doctorant.e.s (*Extraction doctorant.e.s V3* qui recensait les personnes inscrites en doctorat mais ne travaillant pas à l'Unil pour la même période). Les chiffres, qui nous ont été communiqués, ont varié entre le début et la fin du mois de septembre 2006 et notre travail de nettoyage s'est finalement fait sur la base des extractions transmises par le CI le 14 septembre. *Extraction reunil V3*, qui faisait référence au personnel de l'Unil, comprenait 8164 personnes (dont des doctorant.e.s-assistant.e.s) et *Extraction doctorant.e.s V3* 3386 personnes, soit un total de 11'550 personnes.

Ces deux fichiers ont fait l'objet d'un important travail de nettoyage car une partie seulement des 8164 personnes recensées par la base de données *Extraction reunil V3* et des 3386 personnes de la base *Extraction doctorants V3* correspondait à la population telle que nous l'avions définie, soit les personnes qui effectuent ou ont effectué un doctorat à l'Unil entre 1990 et 2005 et celles qui y ont travaillé ou y travaillent à l'exception des professeur.e.s nommé.e.s avant 1990. Si les candidat.e.s et les titulaires d'un doctorat en médecine humaine de type MD n'ont pas été pris.e.s en compte, c'est que ce type de doctorat ne signifie pas, selon nos hypothèses, la même démarche que pour les doctorant.e.s des autres Facultés ; nous avons par contre pris en compte les doctorant.e.s et les docteur.e.s inscrit.e.s ou titulaires d'un MD-PhD ou d'un PhD en médecine⁵⁵.

⁵⁴ Nos demandes qui visaient tant à obtenir un panorama de la situation jusqu'en 2005 qu'à recueillir les adresses (email et postale) des personnes auxquelles nous désirions nous adresser, ont paru complexes à satisfaire. Diverses versions de fichiers nous ont été transmises par le CI au cours du printemps et de l'été 2006 (9 mai, 23 et 24 août, 8 et 14 septembre). L'examen de ces fichiers nous a permis de constater que le CI n'avait pu répondre que partiellement à nos demandes, le passage de fichiers à vocation administrative en fichiers permettant un traitement statistique semblant poser des problèmes considérables. L'obsolescence des informations concernant les adresses des personnes qui avaient quitté l'Unil a occasionné un travail de recherche d'adresse considérable et rend difficile un calcul précis des taux de réponse.

⁵⁵ La médecine est un cas particulier puisqu'elle délivre deux types de doctorats ainsi qu'un titre hybride : Les doctorats en médecine (MD) qui s'adressent « [...] aux médecins porteurs du diplôme fédéral ou d'un diplôme jugé équivalent par la Faculté [...]. Elle leur permet de combiner un travail de recherche et la publication d'articles avec l'obtention du Doctorat en médecine. [...] En général, l'obtention d'un doctorat MD nécessite une année de travail à plein temps. » (<http://www.unil.ch/fbm/page15697.html>, page consultée le 28 avril 2008 ; voir aussi Unil-FBM, 2007)

« Le doctorat ès sciences de la vie [PhD] offre la possibilité aux jeunes chercheurs de mener un travail de recherche personnel et original dans un des groupes de recherche de la FBM. Le programme doctoral, qui complète le travail de recherche en laboratoire, présente aux jeunes doctorants les multiples aspects du monde de la recherche et les forme pour leur future carrière dans la recherche, dans l'enseignement ou

La situation du Droit est relativement proche de celle de la médecine humaine puisque le doctorat s'inscrit aussi très directement dans un cursus professionnel. Il faut cependant relever que les thèses en droit exigent un investissement temporel plus proche de celui qui marque les thèses effectuées dans les autres champs disciplinaires de l'Unil (biologie, criminologie, lettres, sciences sociales et politiques, psychologie, hautes études commerciales, sciences de la terre) raison pour laquelle nous avons décidé de conserver les titulaires des doctorats en droit au sein de notre population.

La base de données Extraction reunil V3

Ce fichier comprenait 6103 personnes **après l'élimination des 2061 personnes suivantes** :

- personnes qui avaient obtenu un poste professoral avant 1990 et n'avaient pas vu leur statut modifié ou leur taux d'activité transformé (soit 126 professeur.e.s ordinaires et 34 professeur.e.s extraordinaires)
- professeur.e.s invité.e.s (365 personnes)
- médecins assistant.e.s (107 personnes)
- employé.e.s de l'Unil dont le contrat se terminait avant septembre 1991 et/ou qui n'avaient pas pu travailler au moins une année entière pendant la période qui nous intéressait (156 personnes)
- assistant.e.s-étudiant.e.s dont le nom nous avait été communiqué par erreur (1266 personnes)
- de 7 autres personnes pour lesquelles nous ne disposions d'aucune adresse, ni postale, ni électronique.

La base de données Extraction doctorant.e.s V3.

Ce fichier recensait l'ensemble des personnes inscrites en doctorat à l'Unil (hormis celles qui y avaient travaillé parallèlement à ces études tertiaires) entre 1990 et 2005. Nous avons retiré de cette liste l'ensemble des doctorant.e.s en médecine humaine (1659 personnes).

Parmi les 1727 personnes restantes, 22 personnes n'ont pas été contactées car nous ne disposions d'aucune de leurs coordonnées ; 155 personnes n'avaient qu'une adresse email ; nous disposions d'une, voire de deux, adresse(s) postale(s) pour 1550 d'entre elles.

Enfin, et ceci du fait de l'absence de coordonnées fiables, notre fichier de référence **pour l'adressage** du questionnaire Reunil comprenait 7800 personnes (soit 30 personnes de moins que le fichier que nous avons utilisé comme référence pour nos analyses).

dans l'industrie. En général, le grade de Docteur ès sciences de la vie est obtenu au bout de trois à quatre ans d'études doctorales. » (<http://www.unil.ch/fbm/page17130.html>, page consultée le 28 avril 2008 ; voir aussi Unil-FBM, 2008)

La FBM organise par ailleurs aussi un programme de doctorat en médecine et doctorat ès sciences (MD-PhD) qui est destiné à des médecins intéressé.e.s par la recherche fondamentale qui ont l'intention de suivre une carrière académique. Les candidat.e.s à ce diplôme devront réaliser « un travail expérimental [qui] constitue le point essentiel du programme de formation » (<http://www.unil.ch/fbm/page2652.html>, page consultée le 29 avril 2008 ; voir aussi Unil et EPFL, 2002). Les médecins ou dentistes ont aussi la possibilité de réaliser un MD-PhD en faisant un doctorat en sciences humaines, sociales, économiques ou en droit ; il s'agit alors d'un doctorat en médecine et en sciences humaines, sociales, économiques ou en droit.

II.1.2.1. Type d'analyses effectuées

Les fichiers en format .xls fournis par le CI ont été fusionnés en un seul fichier qui nous a permis de vérifier, dans une certaine mesure⁵⁶, que la population ayant répondu au questionnaire ne constituait pas un cas particulier de la population que nous voulions étudier. Nous avons ensuite effectué les analyses usuelles de statistique descriptive sur un fichier SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) pour dessiner une image dynamique des personnels académiques et des doctorant.e.s entre 1990 et 2005. Comme nous le verrons plus loin, outre les informations sociographiques usuelles, ce fichier fournissait des informations sur les postes occupés à l'Unil (les 5 dernières fonctions occupées nous étaient fournies dans la base de données *Extraction reunil V4*), sur les taux d'activités des différents personnels académiques, sur le diplôme au moment de l'engagement et sur la durée pendant laquelle les personnes avaient occupé leur/s poste/s ou avaient été inscrites en doctorat. Des analyses en cluster ont été réalisées sur la matrice de distances produite par une analyse de type *Optimal Matching* à partir des trajectoires professionnelles des répondant.e.s. Ces informations, bien que parfois lacunaires, ont permis de distinguer différents types de trajectoires universitaires et de mettre en évidence certains des facteurs qui les infléchissent.

Les données concernant la succession des postes occupés à l'Unil ont par ailleurs été utilisées dans l'analyse du questionnaire Reunil (cf. *infra*).

Les 7830 personnes de notre population de référence présentaient les caractéristiques suivantes ;

- 6103 (77.9%) d'entre elles avaient travaillé ou travaillaient encore à l'Unil et 1727 (22.1%) y avaient été ou y étaient encore doctorantes.
- 39.2% d'entre elles étaient de sexe féminin et 60.8% de sexe masculin.

Parmi les 7775 personnes pour lesquelles nous avons pu le déterminer, l'âge moyen était de 34.5 ans (la personne la plus jeune ayant 20 ans et la plus âgée 92), la médiane se situant à 31.4 ans. Plus de 9 personnes sur 10 (91.5%) avaient moins de 50 ans.

59.7% des personnes étaient célibataires et 36.8% mariées ; parmi les 3,5% restantes, 2.5% étaient divorcées ; le 1% restant cumulait les personnes veuves, séparées et celles pour lesquelles aucune indication n'existait.

Parmi les 7778 personnes dont l'origine était connue (67.8%), plus de 9 personnes sur dix (91.8%) étaient de nationalité suisse ou européenne (62.5% de Suisses et 29.3% d'Européen.ne.s)⁵⁷.

⁵⁶ Certains biais mais de faible amplitude doivent être relevés. En effet, les personnes ayant quitté l'université sont moins nombreuses à répondre au questionnaire que celles qui y travaillent encore, de la même façon que les femmes sont légèrement surreprésentées. Il est difficile de comparer les catégories professionnelles car les bases du CI sont transversales et recensent tout le personnel qui a travaillé ou étudié à l'Unil durant les 15 années qui séparent 1990 de 2005. Les réponses au questionnaire Reunil fournissent quant à elles une vision ponctuelle de ce qu'est la situation durant l'année académique 2006-2007.

⁵⁷ L'annexe 8 fournit des informations sur la structure d'âge de cette population, sur son état civil ainsi que sur son origine.

II.1.2.1.1. *Optimal Matching*⁵⁸

Le principe général de l'*Optimal Matching Analysis* consiste à quantifier la différence qui existe entre deux séquences de caractères en comptant le nombre minimum d'opérations élémentaires d'insertion, de délétion ou de substitution qu'il faut appliquer à la première pour la transformer en la seconde (Sankoff et Kruskal, 1983). Par exemple, on peut se demander combien d'opérations sont nécessaires pour transformer ASSISTANTE en ENSEIGNANT ?

Figure II.1 : Détermination de la distance entre deux séquences de caractères

ASSISTANT	
E SSISTANT	<u>substituer E à A</u>
EN S ISTANT	<u>substituer N à S</u>
EN S ISTANT	
EN S ISTANT	<u>substituer E à I</u>
EN S ESTANT	<u>substituer I à S</u>
EN S EITANT	<u>insérer G</u>
EN S EIGTANT	
EN S EIGNANT	<u>substituer N à T</u>
EN S EIGNANT	
EN S EIGNAN T E	<u>insérer E</u>

Comme une substitution est égale à une insertion suivie d'une délétion, on peut considérer que la première a une valeur double de celle des secondes. Dans l'exemple ci-dessus, il a fallu cinq substitutions, une insertion et une délétion pour effectuer la transformation envisagée. Cette mesure représente la *distance* qui sépare les deux séquences. On comprend intuitivement, que plus cette distance est grande plus les séquences considérées sont différentes. Lorsque les séquences n'ont pas la même longueur, on peut pondérer la distance en fonction, par exemple, de la longueur de la séquence la plus longue. Pour tout ensemble de séquences, on peut représenter la distance qui existe entre chaque paire de séquences au moyen d'une matrice de distances. Cette matrice est finalement soumise à une analyse en clusters, afin de dégager des types de séquences basés sur leur degré de ressemblance.

Lorsque les éléments auxquels s'appliquent les opérations élémentaires de transformation décrits ci-dessus ne sont pas de simples caractères abstraits, mais des statuts sociaux, comme c'est le cas ici, la quantification de ces opérations constitue un aspect délicat de la méthode (Abbott, 1995). On peut envisager plusieurs stratégies, comme par exemple l'utilisation de coûts unitaires, le recours à des coûts reflétant l'*a priori* théorique du/de la chercheur.e ou encore définis en fonction de la distribution des

⁵⁸ Ce chapitre a été écrit conjointement par Farinaz Fassa et Jacques-Antoine Gauthier.

différents statuts présents dans les séquences (Aisenbrey, 2000; pour un débat sur la question : Abbott et Tsay, 2000 ; Levine, 2000 ; Wu, 2000). Nous avons utilisé ici une variante de cette troisième option. Celle-ci se fonde sur une procédure originale - dite d'entraînement - qui permet de définir empiriquement les coûts de substitution. Elle estime de manière itérative la probabilité que deux caractères particuliers se retrouvent sur la même position d'une paire de séquences donnée et donc par extension le coût associé à leur substitution (Gauthier et al., in press; Notredame et al., 2005).

Les séquences que nous avons utilisées dans le cadre de cette étude représentent la variation annuelle du statut professionnel des répondant.e.s. Les trajectoires professionnelles sont construites en attribuant un statut spécifique à chaque année de vie entre 25 et 45 ans (Figure II.2.). Lorsque plusieurs statuts sont présents simultanément, celui qui est le plus élevé hiérarchiquement est retenu. Bien que l'*Optimal Matching Analysis* permette de comparer des séquences de taille différentes, nous avons retenus uniquement les individus âgés d'au moins 35 ans. La raison en est que la prise en compte de séquences très courtes risque biaiser les résultats (Levy et al., 2006).

Figure II.2. : Exemple de construction de trajectoires d'insertion professionnelle

ID	Succession des statuts professionnels à partir de 25 ans																					
1	7	7	5	5	5	5	5	5	5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	6	6	10	10	10	10	10	-999	-999	
4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	7	7	7	7	7	-999	-999	-999	-999	-999	-999	-999	
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	-999	-999	-999	-999	-999	-999	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	13	13	13	13	13	8	8	8	8
9	1	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
14	1	1	1	1	1	1	1	13	13	13	13	13	13	6	6	6	6	6	6	6	6	-999

Une procédure de classification automatique (analyse en cluster) est appliquée à la matrice de distances produite par l'analyse des séquences⁵⁹ afin de mettre en évidence des types de trajectoires professionnelles. La plupart du temps, il n'est pas possible de déterminer avec certitude le nombre de clusters présents dans les données (Everitt, 1979 ; Bock, 1985). De manière à fonder empiriquement le choix des solutions retenues, nous avons utilisé systématiquement trois indices parmi les plus répandus et disponibles dans les principaux logiciels statistiques (Milligan et Cooper, 1985 et 1987; SAS Institute, 2004)⁶⁰. Pour retenir une solution particulière, il fallait au minimum qu'un de ces indices soutienne ce choix.

⁵⁹ Nous avons utilisé la méthode hiérarchique de Ward qui minimise la variance intra-groupe et permet d'obtenir des groupes bien contrastés (Lapointe et Legendre, 1994).

⁶⁰ Il s'agit du *pseudo-F*, du *pseudo T²* et du *R-squared*. Ceux-ci permettent d'estimer la qualité des différentes solutions de cluster en fonction du nombre de catégories retenues.

II.1.3. Questionnaire en ligne

Un questionnaire en ligne a été conçu durant l'été et l'automne 2006 sur la base d'entretiens exploratoires avec des personnes travaillant dans le corps intermédiaire des différentes Facultés de l'Unil et avec des doctorant.e.s externes. Menés durant l'été 2006, ces entretiens nous ont rendus attentives à la diversité des parcours « typiques » selon les Facultés et aux différents « événements » qui sont susceptibles de les infléchir.

Ce questionnaire a été mis en ligne sur le site du CI de l'Unil et était disponible pour recueillir les réponses des personnes contactées entre le 20 novembre 2006 et le 2 février 2007. Deux rappels ont été effectués pour les personnes avec qui nous maintenions le contact par email (le 18 décembre et le 15 janvier 2007) et un rappel seulement (à mi-décembre) pour celles dont l'adresse postale était notre unique lien.

Avant d'en aborder le contenu proprement dit, il nous semble important d'en présenter quelques particularités techniques car elles ont eu une incidence tant sur la formulation des questions que sur l'organisation du questionnaire lui-même, et partant sur la qualité des données.

II.1.3.1. Particularités du questionnaire en ligne

D'un point de vue général, le questionnaire en ligne évite les erreurs de saisie et permet d'économiser du temps et de l'argent puisque les réponses des personnes enquêtées sont directement enregistrées sur un tableur et qu'aucun frais, ni d'imprimerie, ni de poste, n'est à prévoir (Danaguezian, sd ; Dennis, 2007 ; Gunn, 2002 ; Saxon, 2003 ; Thomas, 1998). Cette façon de faire ne correspond toutefois en rien à la mise en ligne d'un questionnaire papier. La rédaction et la conception du questionnaire se sont faites avec l'application PhpSurveyor qui est un logiciel Open Source fréquemment utilisé pour des sondages et enquêtes. Nous avons utilisé le serveur de la Faculté des sciences sociales et politiques (SSP) pour programmer le questionnaire et avons bénéficié des routines qui étaient déjà installées⁶¹. Elles ne nous ont cependant pas toujours permis de présenter les questions dans un format ergonomique pour les enquêtés.e.s (il est, par exemple, impossible de proposer plusieurs réponses sur la même ligne) et nous ont poussées à multiplier les « filtres » de manière à limiter au maximum le travail de remplissage du questionnaire. Ce point est important car tous.tes les enquêtés.e.s n'ont pas eu le même texte sous les yeux, la notion même de « questionnaire standard » n'existant dès lors plus. En effet, les possibilités de PhpSurveyor sont telles que le cheminement proposé pour remplir le questionnaire s'adapte aux réponses faites préalablement et ne soumet aux répondant.e.s que les questions qui les concernent directement. Ainsi, les personnes n'ayant jamais travaillé à l'Unil (les doctorant.e.s externes) n'ont pas vu les questions qui touchent exclusivement à cet environnement professionnel. De la même façon, les personnes qui disaient occuper un premier emploi ne se sont pas vu proposer de

⁶¹ Hormis ces savoir-faire inscrits dans la machine, nous avons aussi bénéficié de l'aide de Jean-Pierre Müller qui a guidé nos premiers pas sur PhpSurveyor et de Jacques Guélat, responsable des questionnaires en ligne pour l'Unil. Nous remercions ces deux personnes de leur engagement et de leurs précieux commentaires.

questions qui touchaient à un passé professionnel. Cette façon de faire a pour avantage de rendre plus fluide le passage du questionnaire, mais elle a des inconvénients. Deux éléments importants méritent de ce point de vue d'être relevés car ils ont eu une incidence sur la construction du questionnaire par les chercheuses et sur sa perception par les répondant.e.s.

La conception d'un questionnaire en ligne est plus complexe que celle d'un questionnaire « papier » et la logique de soumission des questions doit tenir compte du fait que toutes les conditions ont dû être préalablement remplies pour accéder à une question qui ne s'adresse qu'à un groupe particulier. Cette exigence technique du logiciel PhpSurveyor a d'une part pour effet de multiplier les questions dichotomiques (elles permettent souvent au logiciel de définir des ensembles clos) et elle contribue probablement à créer le sentiment d'une certaine redondance dont nous ont fait part quelques-unes des personnes qui ont participé au pré-test du questionnaire⁶². A cet inconvénient majeur, puisqu'il modifie tant la logique « naturelle » du questionnaire que le contenu et la formulation des questions, il faut ajouter que ce mode d'interrogation a pour corollaire que les répondant.e.s ne prennent pas connaissance du même questionnaire et ne peuvent que difficilement savoir exactement à quoi s'attendre au moment où ils commencent à saisir leurs réponses. Il est en effet impossible de prendre connaissance de l'ensemble du questionnaire avant d'avoir répondu aux questions qui donnent accès à certains de ses chapitres. Cette relation d'enquête a ceci de particulier qu'elle laisse fort peu d'autonomie aux enquêté.e.s qui ne peuvent choisir la façon de remplir le questionnaire alors que ce dernier est auto-administré.

La présentation du questionnaire prenait partiellement en compte cette remarque et tentait de remédier à cette relation d'enquête⁶³ en offrant la possibilité aux répondant.e.s de revenir en arrière et de modifier leurs réponses. Les questions se présentaient de ce fait en continu⁶⁴, ce qui semble avoir parfois eu pour corollaire de rendre la navigation moins rapide et moins aisée. Ce choix s'est, de cas en cas, révélé peu judicieux car il a créé des difficultés de remplissage lorsque les personnes disposaient de connexions lentes ou de faible débit. Nous souhaitons de la même manière offrir aux personnes la possibilité d'enregistrer le travail qu'elles avaient effectué pour pouvoir le terminer par

⁶² Pour effectuer ces pré-tests, nous avons fait appel à des collègues et connaissances travaillant actuellement dans d'autres universités et n'ayant ni travaillé, ni étudié à l'Unil. Nous nous sommes adressées exclusivement à des personnes qui ont une fois ou l'autre envisagé, ou qui envisagent, une carrière académique et qui ont entrepris un travail de doctorat, sans l'avoir nécessairement terminé. Cette population correspond donc à celle que nous avons définie pour l'enquête et nous saisissons l'occasion qui nous est donnée ici de les remercier pour avoir effectué ce travail ingrat avec autant de précision et de sens critique.

⁶³ Notre volonté d'atténuer autant que faire se peut la relation de pouvoir et d'imposition inhérente à une telle technique d'investigation nous a fait décider de commencer le questionnaire par des données sensibles puisqu'elles concernent la vie privée des personnes auprès de qui nous enquêtons. Il nous semblait important d'engager une relation (même médiatisée par le questionnaire lui-même et son mode de passage) aussi honnête que possible avec nos répondant.e.s et de les rendre attentifs dès le départ au fait que notre outil risquait parfois de poser des questions qui pourraient être perçues comme intrusives.

⁶⁴ Deux choix s'offrent aux concepteurs de questionnaires employant l'application PhpSurveyor. Il est possible de ne présenter qu'une question par page, l'accès à la page suivante étant contrôlé par la réponse fournie à la question figurant sur l'écran. De la même façon, on peut offrir aux répondant.e.s la possibilité de naviguer dans l'ensemble du questionnaire, mais amputé de toutes les parties sujettes à des conditionnalités.

la suite. Les informaticiens avec lesquels nous avons travaillé n'ont finalement pas pu nous donner satisfaction sur ce point, l'état de développement de ce logiciel Open Source n'étant, à ce moment-là, pas suffisamment abouti pour permettre aux répondant.e.s d'enregistrer leurs réponses et d'y revenir lors d'une autre session. De ce fait, les personnes ont dû remplir l'ensemble du questionnaire d'une traite et toute interruption de connexion a eu pour effet de leur faire perdre le travail déjà effectué. L'impossibilité de sauvegarder des réponses partielles signifiait que les personnes devaient accepter de consacrer un temps conséquent (parfois jusqu'à 45 minutes, voire 1 heure) à nous répondre et ceci sans avoir à se déconnecter.

II.1.3.1.1. Mise en forme du questionnaire

Le serveur qui a hébergé notre enquête est le serveur central de l'Université. La présentation du questionnaire a donc dû être uniformisée pour correspondre aux choix effectués dans ce domaine par l'administration centrale de l'Unil. Il faut relever que la sobriété de cette présentation a joué un rôle important pour les enquêté.e.s : d'une manière générale, elle a contribué à simplifier la navigation dans le questionnaire, même si l'on aurait pu souhaiter que les items soient parfois plus clairement différenciés.

II.1.3.1.2. Saisie automatique des réponses

Nous avons rencontré d'importantes difficultés à ce propos. Les réponses données au questionnaire étaient automatiquement enregistrées sur un tableur et elles nous ont été communiquées par la personne responsable de la gestion du serveur central de l'Unil sous la forme de trois fichiers xls. Ces derniers ont ensuite été convertis en fichiers compatibles avec SPSS 10 (pour Macintosh) que nous avons utilisé pour effectuer nos analyses statistiques.

Les difficultés les plus notables, en ce qui concerne l'automatisation de la saisie, ont été constatées pour les questions ouvertes. Elles ont occasionné un travail supplémentaire de notre part du fait de leur importance numérique. En effet, de nombreuses questions ouvertes touchaient à des moments particuliers des trajectoires privées et professionnelles de nos répondant.e.s et nous leur demandions de nous signaler si certaines des situations proposées avaient été rencontrées et à quelle/s occasion/s. La saisie automatique de ces réponses s'est faite dans un ordre qui ne respectait pas celui du questionnaire et chacune de ces variables texte s'est vu affubler d'un nom similaire (« *comment* »). Cette situation nous a obligées à un très important travail de nettoyage et à saisir plusieurs questionnaires fictifs pour savoir à quel contenu les réponses correspondaient. Ce travail s'est révélé d'autant plus fastidieux que la plupart de ces questions ouvertes avaient pour but de fournir des informations sur les trajectoires privées et professionnelles des répondant.e.s et qu'elles contenaient de ce fait plusieurs

informations, notamment les dates inaugurant ou clôturant une nouvelle situation ; elles ont ainsi été traduites par plusieurs variables⁶⁵.

Les tests que nous avons faits avant l'envoi de la version définitive du questionnaire nous ont montré que remplir le questionnaire en son intégralité prenait entre 25 minutes et une heure selon l'insertion particulière de chacun.e des répondant.e.s. Répondre à l'ensemble des questions posées exigeait ainsi un effort très différent selon que la personne enquêtée était en fonction à l'Unil, avait un passé professionnel long ou vivait en couple avec ou sans enfants.

II.1.3.2. Mode d'interrogation et de contact des répondant.e.s

Comme nous l'avons déjà signalé, ce questionnaire s'adressait à une population fortement hétérogène puisque nous désirions interroger toutes les personnes qui avaient travaillé à l'Unil entre 1990 et 2005 en tant que membres de la relève (1), toutes les personnes qui s'y étaient inscrites en doctorat durant la même période (2)⁶⁶ et tou.te.s les nouveaux.elles professeur.e.s nommé.e.s dans le même laps de temps.

Cette situation très différenciée nous a conduit à nous adresser par email aux personnes encore actives à l'Unil (personnel et doctorant.e) puisqu'elles disposent théoriquement toutes d'une telle adresse et à envoyer une lettre aux personnes qui n'étaient plus enregistrées comme membre du personnel ou comme doctorant.e à l'Unil. Dans les deux cas, ces documents présentaient notre recherche et informaient de l'adresse électronique sur laquelle les réponses au questionnaire pouvaient être saisies. Le email contenait en outre un lien direct incluant un mot de passe personnalisé pour accéder au questionnaire. Les manipulations étaient de ce fait plus aisées pour les personnes contactées par ce biais, celles qui avaient reçu un courrier postal devant, en outre, saisir le lien contenant leur mot de passe personnel pour pouvoir remplir le questionnaire.

Les personnes qui n'avaient plus de contacts réguliers (ancien personnel ou ancien.ne.s doctorant.e.s) avec l'Unil ont été les plus difficiles à atteindre. Nous ne connaissions pas leurs adresses email et les adresses postales que le CI nous avait communiquées étaient très souvent obsolètes ; une part très importante de nos courriers nous est ainsi revenue avec la mention « inconnu à cette adresse ».

En ce qui concerne le personnel de l'Unil, nous avons pu toucher 2960 personnes qui travaillent à l'Unil par le truchement de leur adresse email, et les autres personnes ont été contactées par la poste. Nous avons adressé 3714 courriers postaux (puisque nous disposions parfois de deux adresses pour la même personne) et 1861 lettres nous sont

⁶⁵ La question suivante : « Si vous avez un ou des autres titres universitaires ou professionnels, dites de quel/s titre/s il s'agit et indiquez la durée de vos études dans la zone de commentaire.

Ex: Certificat fédéral de capacité/198708-199007.

(Titre/AAAAMM du début de la formation -AAAAMM de l'obtention du titre) » ;

visait, par exemple, à réunir des informations que nous avons traitées à l'aide de trois variables différentes : a) titre complémentaire le plus récent b) début des études en vue de l'obtention de ce titre c) date de l'obtention de ce titre.

⁶⁶ A l'exception des candidat.e.s au doctorat en médecine humaine qui ont été exclu.e.s de notre population pour des raisons que nous avons expliquées ci-dessus.

revenues à l'occasion de ce premier envoi ; nos efforts⁶⁷ pour trouver une adresse récente n'ont pas toujours été couronnés de succès puisque 194 lettres nous ont été retournées après un second envoi. En ce qui concerne **les doctorant.e.s**, un code d'identification personnel a été attribué à 1715 personnes. 155 personnes n'avaient qu'une adresse email et nous nous sommes adressées à elles par ce biais. Nous disposions toutefois d'une « adresse [posgale] de contact » selon les termes du fichier qui nous avait été fourni pour la plupart des personnes (1550) et avons pris contact avec elles par ce biais, tentant toutefois de « doubler » nos chances de les atteindre en recherchant des adresses plus actuelles. En effet, nombre des « adresses de contact » en notre possession étaient celles de foyers d'étudiants ou des instituts dans lesquelles ces personnes se faisaient adresser leur courrier. De ce point de vue, la situation des doctorant.e.s inscrit.e.s à l'Unil est loin d'être aussi optimale que celle du personnel de l'Unil; si, officiellement elles et ils disposent aussi d'une adresse @unil.ch, il semble qu'elle ne soit pas toujours activée : la recherche a montré que leurs contacts avec leur directeur.trice de thèse ou les instituts auxquels ces dernier.ère.s sont rattaché.e.s se font souvent par le biais d'adresses email privées⁶⁸. Elle a aussi montré que les instituts ne disposent que rarement de listes des doctorant.e.s qui travaillent sous la direction des professeur.e.s qui y sont rattaché.e.s.

- 1025 questionnaires ont été remplis ; 734 provenaient de personnes qui avaient été contactées par email (taux de réponse : 23.56%) et 291 des personnes à qui nous avons adressé un courrier postal (taux de réponse : 5.66%).
- 17 questionnaires ont dû être éliminés pour diverses raisons, la plus fréquente étant que les personnes n'ont pu en achever le remplissage et nous ont envoyé des questionnaires trop partiels pour que nous puissions tenir compte des réponses fournies⁶⁹.
- Finalement, nous avons conservé 1008 questionnaires.

⁶⁷ Les fichiers des associations professionnelles ou académiques que nous avons trouvés sur internet nous ont permis de mettre partiellement à jour ces listes. Faute de ces informations, nous avons envoyé notre second courrier à « l'adresse de contact » qui nous avait été fournie par le CI et seulement si cette dernière se situait en Suisse ou dans les pays limitrophes. Cette adresse de « contact » était souvent celle des parents des personnes engagées à l'Unil et nous espérons qu'ils pourraient transmettre notre courrier à leurs enfants.

⁶⁸ Nous ne pouvons, de ce fait, être sûres que le email d'invitation que nous leur avons envoyé leur est bel et bien parvenu.

⁶⁹ Dans la plupart des cas où cette situation s'est produite, un email nous a par ailleurs été adressé signalant des difficultés techniques et expliquant l'abandon en cours de travail (parfois après plusieurs tentatives infructueuses). Nous remercions ces personnes pour leur engagement et regrettons de n'avoir pu conserver l'ensemble des informations.

Les 1008 questionnaires conservés se répartissent comme suit :

	Personnel de l'Unil (N)	Taux de réponse du personnel en % de la population contactée	Doctorant.e.s (N)	Taux de réponse des doctorant.e.s en % de la population contactée
Contact pris par email	634	21.4%	87	56.1%
Contact pris par courrier postal	224	6.4%	63	4.1%
Total	858		150	

Ces divers éléments se sont traduits par des taux de réponses extrêmement différenciés selon que les personnes étaient encore en contact régulier avec l'Unil ou qu'elles avaient quitté cette institution : les personnes encore actives à l'Unil sont celles qui ont le plus volontiers répondu à notre invitation. Cet aspect mérite d'ores et déjà d'être relevé : il montre que d'une part que l'intégration de la relève externe est faible et d'autre part que les liens entre les personnes qui ont quitté l'Unil et cette institution ne sont pas conservés, aucune structure ne tenant à jour de listes d'adresses (instituts, laboratoires, facultés ou administration centrale). Cette absence de suivi nous paraît être un des éléments qui contribuent à isoler l'académie de la cité; elle rend difficile la valorisation des travaux qui se mènent à l'Unil et a certainement une part de responsabilité dans la moindre reconnaissance de l'importance de la formation universitaire pour le monde du travail. Nous y reviendrons.

II.1.3.3. Contenu du questionnaire

Le questionnaire en ligne, divisé en cinq parties d'inégale longueur (de A à E), avait pour but de nous permettre d'esquisser les trajectoires des personnes membres de la relève et du corps professoral lausannois⁷⁰. La question des trajectoires est particulièrement sensible tant il est difficile dans le cadre d'un travail statistique qui ne procède pas par l'interrogation successive d'une même cohorte de prendre en compte le facteur temps. Nous avons tenté de lever cette difficulté en demandant très largement les dates des moments de passage d'une étape à une autre, de façon à pouvoir appliquer une analyse de type *Optimal Matching* (Abbott, 1990). Ces demandes extrêmement exigeantes ont enregistré des taux de réponses plus bas que les autres questions mais l'information recueillie a parfois pu être complétée par les bases de données du CI et il a

⁷⁰ Pour les raisons que nous avons expliquées ci-dessus, il est impossible de fournir une copie d'un questionnaire « standard ». L'annexe 9 donne toutefois la succession des questions qui pouvaient être posées aux répondant.e.s (ainsi que le nom des variables auxquelles elles ont donné naissance).

ainsi été possible de retracer quelques types spécifiques de trajectoires au sein de cette population (cf. *infra*).

Dans cette perspective, les parties A et B du questionnaire investiguaient les situations actuelles (privée et professionnelle) des répondant.e.s considérées comme aboutissement temporaire d'un cursus qui a ses logiques mais aussi ses aléas. Leur cursus de formation et de vie professionnelle était abordé dans la partie C et leurs représentations de la carrière académique dans la partie D. Une partie E très brève concluait ce questionnaire en donnant aux répondant.e.s la possibilité de nous laisser un commentaire général et de nous signaler leur intérêt pour une participation éventuelle aux étapes ultérieures de la recherche.

II.1.3.3.1. Partie A : Données personnelles

Cette première partie permettait de recueillir des données sociographiques classiques (âge, nationalité et sexe) de même que des informations qui étaient liées à l'origine sociale des répondant.e.s (profession et diplômes des parents) et à leur mode de vie privée (profession et diplôme du ou de la partenaire éventuel.le, nombre d'enfants et choix de parentalité, prise en charge des tâches ménagères et familiales, date des événements importants tels naissance des enfants, entrée dans une vie commune, séparation, départ à l'étranger, etc.).

De telles informations ont paru nécessaires pour approcher la question de la relève professorale dans une perspective structurelle et pour évaluer l'influence des implications et obligations privées sur les trajectoires professionnelles en direction du professorat. Les différentes études sur le plafond de verre et sur les carrières des chercheur.e.s montrent en effet que le genre, mais aussi l'origine sociale et la situation familiale jouent un rôle important dans le dessin des carrières (Amâncio, 2005 ; Beaufaÿs, 2005 ; Gardey, 2005 ; Laufer, 2003 ; Marry, 2005, Marry et Jonas, 2005 ; Ollagnier et Solar, 2006 ; Romito et Volpato, 2005 ; Roux et al., 1997).

II.1.3.3.2. Partie B : Situation professionnelle actuelle

Dans cette seconde partie, nous demandions aux répondant.e.s quelle était leur situation dans le domaine professionnel au moment de passage du questionnaire. Les questions posées concernaient tant la situation de travail des personnes (la profession et la date depuis laquelle les personnes exerçaient cette activité, la stabilité du/des poste/s de travail, le/s taux d'activité, le temps réel de travail et son organisation) que leur perception de celle-ci. En effet, une partie des questions abordaient la satisfaction professionnelle et la manière dont leur situation était approchée dans une perspective de carrière.

Notre recherche portant plus spécifiquement sur l'Unil et abordant aussi cet univers académique comme un monde professionnel, une batterie de questions supplémentaires

étaient proposées aux personnes qui travaillent à l'Unil. Il s'agissait dans ce cas du statut de la personne, de ses motivations lors de l'embauche, des modalités d'engagement, des activités liées au poste et de leur importance respective. Ces questions étaient posées pour chacun des postes occupés à l'Unil lorsque les personnes avaient déclaré y avoir plusieurs activités ou statuts (parties B1 et B2). La façon dont nous les avons formulées imposait aux personnes de classer l'un de ces postes comme principal, les autres étant présentés comme des activités complémentaires.

II.1.3.3.3. Partie C : Trajectoire de formation et de vie professionnelle

Cette troisième partie tournait autour des deux axes de la formation et de la profession et visait à comprendre comment ils se combinaient dans la durée.

La première sous-partie (C1 : Trajectoire de formation) rassemblait les informations sur la formation universitaire et ses diverses composantes. Des questions aussi diverses que le mode de financement des différentes étapes de formation, les diplômes et distinctions obtenus (discipline, lieux et dates) ou encore les éventuelles interruptions et périodes de mobilité enregistrées durant le cursus, y étaient abordées.

Un accent particulier était mis sur la période du doctorat, tant cette étape et la façon dont elle s'accomplit est essentielle pour la poursuite de la carrière académique. C'est dans cette perspective que nous avons soumis aux personnes qui ont obtenu un titre de docteur ou qui sont inscrites en doctorat des questions concernant la façon dont leur sujet de doctorat a été choisi de même que leurs relations avec leur directeur de thèse et les raisons éventuelles qui ont conduit à un abandon.

La seconde sous-partie (C2 : Trajectoire professionnelle) s'attachait plus particulièrement à retracer la carrière professionnelle antérieure, qu'elle soit de type académique ou non. La question des trajectoires nous intéressant tout particulièrement, nous avons fait une large place à la façon dont la carrière a été envisagée initialement et à celle dont elle a été menée, dédiant par exemple une longue question à l'existence éventuelle d'« événements »⁷¹ dont nous avons postulé qu'ils auraient pu infléchir la carrière dans un sens ou dans un autre.

Pour retracer ces trajectoires professionnelles, nous avons demandé aux répondant.e.s de nous dire quels emplois avaient été occupés et à quelles dates et de signaler, pour celles et ceux qui avaient travaillé à l'Unil, quels étaient les motifs qui leur avaient fait quitter cette institution. C'est également dans ce cadre que les questions du nombre et du type des publications ont été abordées, de même que celles qui touchent aux

⁷¹ Ces « événements » étaient définis de la façon suivante dans le questionnaire : « tout fait que vous pouvez dater et dont vous considérez AUJOURD'HUI qu'il a joué un RÔLE SIGNIFICATIF dans le déroulement de votre CURSUS ACADEMIQUE.

Ces « événements » peuvent être de nature très différente et appartenir à votre sphère professionnelle ou privée mais ils ont comme point commun d'avoir eu, selon vous, une action sur votre trajectoire professionnelle (accélération, frein, bifurcation,...) ».

candidatures à des postes de types professoraux ou de Maître d'enseignement et de recherche (MER).

II.1.3.3.4. Partie D : Représentation de la carrière et des politiques d'égalité

Cette quatrième partie était consacrée aux représentations de la carrière et des politiques d'égalité. Plus courte que la précédente, elle était constituée de quatre questions qui étaient posées à l'ensemble des répondant.e.s. La première question amenait les répondant.e.s à évaluer les compétences et comportements ordinairement cités (cf. entretiens exploratoires) comme nécessaires pour faire une carrière académique et à les noter sur une échelle allant de 1 à 10. C'est en utilisant le même format que nous demandions ensuite aux personnes de dire quelle était, selon elles, la pondération donnée par les commissions de nomination aux « critères ordinairement cités pour l'accès à un poste professoral stable ». La notion de relève s'avérant particulièrement polysémique, nous poursuivions par une question qui demandait aux personnes de cocher les statuts professionnels qui, selon elles, entraient dans cette catégorie. Cette partie D se concluait par une question ouverte où il était demandé de dire ce « qu'évoquent [...] les termes *carrière académique* ».

II.1.3.3.5. Partie E : Suite de la recherche

Cette toute dernière partie était plutôt d'ordre pratique. Elle proposait aux personnes qui le souhaitent de nous donner leur email de façon à nous permettre d'éventuellement prendre contact avec elles pour participer à un entretien et/ou pour remplir un agenda en vue d'une analyse ultérieure de l'organisation de leur temps.

Une question ouverte y figurait également qui donnait la possibilité aux répondant.e.s de commenter la recherche que nous menions ainsi que le questionnaire que nous leur avions soumis.

Les 1008 personnes qui ont répondu au questionnaire :

- Il s'agit de 575 hommes et de 433 femmes (57.0% et 43.0%). Cette répartition par sexe est légèrement supérieure à la proportion des femmes au sein de notre population de référence.
- L'âge moyen des répondant.e.s est de 38.4 ans (± 9.7 années) pour l'ensemble de la population. Celui des femmes (36.61 ± 7.0) est plus bas que celui des hommes (39.7 ± 10.0).
- 47.8% des répondant.e.s sont marié.e.s et 46.6% célibataires. Le nombre de personnes divorcées ou séparées est relativement faible (5.1%), de même que celui des veufs et des veuves (0.5%). Le statut marital est significativement différent selon le sexe ($\text{Khi}^2(2)=20.81$ N=996 $p<.001$) : ainsi, les femmes sont beaucoup plus fréquemment célibataires que les hommes (54.2% et 40.8%). La proportion des personnes veuves, divorcées ou séparées ne varie, par contre, que peu selon le sexe (5.1% des hommes et 6.3% des femmes).

- Les répondant.e.s (N=986) sont presque tous et toutes de nationalité suisse (81.4%) ou européenne (15.8%).
- 46.4% des 955 personnes qui ont répondu à ces questions sont issues d'une famille où au moins l'un des parents possède un titre universitaire et 75.3% des personnes vivant avec un.e partenaire (N=697) et ayant indiqué le diplôme de ce dernier (N=659) partagent leur vie avec un.e universitaire. La reproduction sociale est plus marquée pour les femmes que pour les hommes (53.5% d'entre elles ont un parent universitaire alors que ce n'est le cas que pour 42.5% des hommes – $\text{Khi}^2(1)=11.50$ N=955 p=0.001) et elles vivent plus fréquemment avec un partenaire dont le titre est plus élevé – $\text{Khi}^2(4)=16.02$ N=659 p=.003). Il faut relever que près d'un tiers des femmes (32.4%) disent partager leur vie avec quelqu'un qui a un titre doctoral alors que près d'un homme sur cinq seulement dit être dans la même situation (19.6%).

II.1.4. Entretiens semi-structurés avec des membres de la relève ou du corps professoral

La troisième phase de l'enquête a consisté en une série d'*entretiens approfondis* avec des volontaires à propos de leur cursus académique⁷². Cette facette de l'enquête visait à mettre l'accent sur tous les facteurs de transformation ou d'infléchissement des trajectoires professionnelles (événements individuels, expériences diverses, choix, non choix, etc.) et à approfondir l'interprétation que les répondant.e.s donnent de certains éléments et sujets critiques ayant émergé des entretiens exploratoires et de l'enquête quantitative (perception de la carrière académique, expérience du doctorat, gestion du temps, modèle idéal de carrière).

402 personnes (237 hommes et 165 femmes) s'étaient annoncées pour un entretien dans le cadre de la phase quantitative. Différents profils, à même de couvrir une variété de parcours et de sujets, nous intéressaient. Nous avons ainsi créé 4 groupes principaux qui ont été pensés comme des *idéaux-types* susceptibles de rendre compte de la variété des parcours professionnels des personnes engagées à un titre ou un autre à l'Unil entre 1990 et 2005:

Catégorie 1: carrière académique supposée **linéaire ou avancée**

Catégorie 2: carrière académique supposée **linéaire en développement**

Catégorie 3: carrière ou formation académiques **abandonnées**

Catégorie 4: carrière académique **non linéaire ou atypique**.

⁷² Initialement, il était prévu d'interviewer une trentaine de personnes. Finalement, afin d'assurer une plus grande représentativité des différentes fonctions, parcours et Facultés, nous nous sommes entretenues avec 42 personnes. Les entretiens ont montré que les critères qui nous avaient fait inscrire certaines des personnes dans l'un ou l'autre des groupes constitués à titre heuristique correspondaient parfois à des parcours plus complexes que nous l'imaginions et qu'elles avaient des profils multicatégoriels.

Plus précisément,

la catégorie 1 comprenait

- des professeur.e.s et MER de la relève locale (statut de professeur.e ou de MER avec un cursus principalement lausannois)
- des professeur.e.s entrant.e.s (personnes arrivées à l'Unil de l'extérieur en tant que professeur.e),

la catégorie 2

- des premier.ère.s assistant.e.s ou maître assistant.e.s de l'Unil
- des assistant.e.s avancé.es de l'Unil (au minimum en 3^{ème} année d'assistantat),

la catégorie 3

- des personnes ayant abandonné un travail de thèse (après au minimum 5 semestres d'inscription comme doctorant.e)
- des personnes ayant abandonné un poste de maître assistant.e ou de professeur.e à l'Unil

et la catégorie 4

- des personnes inscrites comme doctorant.e.s à l'Unil mais ne travaillant pas dans le monde académique
- des personnes ayant obtenu un doctorat mais ne travaillant pas et n'ayant pas travaillé par le passé ni à l'Unil ni dans le monde académique (à l'exception d'un assistantat bref)
- des personnes partageant plusieurs activités dont au moins une au sein de l'Unil et une en-dehors (académique ou non)
- des personnes se décrivant comme « atypique » (dans les commentaires libres au questionnaire ou les correspondances échangées).

Les références d'un certain nombre de répondant.e.s potentiel.le.s, c'est-à-dire celles et ceux qui s'étaient porté.e.s volontaires pour un entretien dans le cadre du questionnaire, ont été extraites de la base de données pour chaque catégorie. Le choix final des répondant.e.s a été fait en tenant compte du sexe, de l'appartenance facultaire des personnes et de la confirmation de leur disponibilité pour un entretien. Notons aussi que nous avons intentionnellement sélectionné moins de répondant.e.s dont la carrière est en pleine construction que de répondant.e.s dont la carrière est avancée, car nous avons jugé que leur parcours, plus court par définition, était moins à même de refléter de fournir des informations sur ce qui favorise ou freine une carrière académique.

Ces personnes ont été contacté.e.s par courrier électronique. Nous leur proposons un entretien d'une heure environ, au jour, au lieu et à l'heure de leur choix. Nous précisons toutefois que certaines conditions devaient être réunies pour que cet entretien se déroule de manière optimale (confidentialité, bureau fermé, face à face entre l'interviewé.e et l'intervieweuse, environnement sonore compatible avec un enregistrement) et offrons de les rencontrer dans nos locaux si les personnes ne disposaient pas de tels lieux de rencontre.

II.1.4.1. Déroulement des entretiens et guide d'entretien

Les entretiens ont été conduits entre le 15 mai 2007 et le 16 novembre 2007, soit sur une période de 6 mois. Les trois chercheuses de l'équipe Reunil se sont réparties les entretiens. Afin de n'omettre aucun des points que nous souhaitions aborder dans cette étape qualitative, un guide d'entretien en deux parties a été utilisé (cf. annexe 10). L'entretien laissait cependant une grande liberté d'expression aux répondant.e.s, dans une logique de récit de vie qui imposait, en revanche, de remonter le temps en partant de leur situation actuelle. Si ce dernier point s'est parfois avéré ardu pour les répondant.e.s – il est moins habituel de faire un récit de vie en partant de la situation présente – il a résulté d'un choix guidé par le fait qu'il impose une construction du récit dont la particularité est qu'elle augmente la réflexivité dont les acteurs et actrices font preuve. Partir de la situation actuelle et expliquer comment on y est arrivé tend en effet à rompre avec un récit que l'on a préalablement construit dans d'autres cadres. Cette recomposition narrative obligée permet de mieux cerner les facteurs qui sont susceptibles d'expliquer le passage d'une étape à l'autre.

L'intervieweuse avait à disposition un tableau créé dans le but de transposer sur papier le parcours du répondant ou de la répondante au fur et à mesure de l'entretien. Il permettait, en remontant dans le temps, de classer par année les différentes activités, fonctions ou événements, qu'ils soient d'ordre professionnel, privé ou en lien avec la formation ou d'autres sphères (associatives, etc.) (cf. annexe 3). Ce tableau complété offrait par ailleurs à la fin de l'entretien une image de la discussion et nous le soumettions aux répondant.e.s afin de savoir si notre résumé était correct et si aucun point important n'avait été oublié.

En début d'entretien, nous assurons les répondant.e.s de la confidentialité des entretiens et leur demandons leur accord pour l'enregistrement et un bref récapitulatif du projet était fait si les répondant.e.s le souhaitaient.

La première partie de l'entretien entendait développer 4 axes principaux. Le premier visait à circonscrire le parcours des personnes interviewées, à dégager tous les événements et moment-clés, privés et professionnels, ayant eu un impact sur leur parcours et expliquant leur situation professionnelle actuelle. Le deuxième axe cherchait à mettre en avant la perception du monde universitaire et de la carrière académique des répondant.e.s et à voir comment elles et ils se situaient dans cet univers. Le troisième axe voulait cerner le sens donné au doctorat ainsi que les conditions de travail dans lesquelles ce dernier avait été (était) effectué. Le quatrième axe, enfin, visait à cerner la gestion du temps de travail et à documenter la construction du quotidien des membres de la relève.

La seconde partie de l'entretien souhaitait récapituler les parcours individuels en confrontant les répondant.e.s d'une part au schéma qui présentait l'entier de leur parcours et que nous avons créé au fur et à mesure de l'entretien et d'autre part à un graphique présentant les statistiques de l'Unil concernant l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes professoraux (cf. annexe 1).

Les entretiens ont tous été enregistrés avec un lecteur numérique. Les enregistrements avaient pour but de permettre des retranscriptions de qualité sur lesquelles travailler. L'entier des retranscriptions a été effectué par des personnes externes au personnel académique de l'Unil.

Au final, nous avons rencontré 11 professeur.e.s et MER de la relève de l'Unil, 4 professeur.e.s entrant.e.s, 4 premier.ère.s assistant.es/MA, 3 assistant.es avancé.e.s, 2 personnes ayant abandonné leur thèse, 4 personnes ayant abandonné un poste de MA ou de professeur.e, 2 doctorant.e.s inscrites à l'Unil mais qui n'y travaillent pas, 4 docteur.e.s de l'Unil actif.ve.s à l'extérieur de cette institution, 4 personnes partageant une activité à l'Unil avec une activité extérieure, ainsi que 4 personnes se jugeant atypiques.

Il s'agissait de 21 femmes et de 21 hommes appartenant aux 7 Facultés de l'Unil (13 en Lettres, 9 en SSP, 5 en HEC, 4 en FBM, 4 en TSR, 4 en DSC et 3 en GSE). Le détail par groupe est disponible en annexe (cf. annexe 4).

L'âge moyen était de 43,4 ans au moment des réponses au questionnaire.

34 personnes étaient de nationalité suisse.

17 personnes annonçaient avoir au moins un parent universitaire et 5 autres avoir au moins un parent au bénéfice d'une maturité fédérale.

28 personnes étaient au bénéfice d'au moins un contrat à l'Unil et 25 travaillaient à plein temps, alors que 12 avaient un taux d'activité qui variait entre 51 et 90% ; 3 étaient engagé.e.s à moins de 50% (2 données manquantes).

Afin de répondre au plus près à nos besoins en termes d'approche qualitative, nous avons fait le choix de construire nos propres outils d'analyse des entretiens. Deux fichiers Filemaker ont été créés à cet effet. Le premier visait à analyser les discours par thématique en fonction de certains thèmes récurrents apparus lors d'une première lecture exploratoire de l'ensemble des entretiens par les trois chercheuses: gestion de carrière, tension entre vie professionnelle et vie privée, impact d'un événement particulier, critères d'excellence, explication de la situation différenciées entre hommes et femmes à l'Unil, intervention de la chance ou du hasard. Afin d'affiner le matériel récolté, nous avons ajouté des mots-clés aux citations récoltées à partir d'une liste de sous-thèmes se référant au cadre théorique de la recherche et à sa problématique (obstacle, facilitateur, genre, origine sociale, statut) ou à des sous-thèmes récurrents (institution, précarité, taux d'activité, domaine, engagement, temps, enfant, conjoint, sexisme, représentation du monde académique, mentor, modèle, thèse, abandon, atypique, réseau, mobilité). L'ensemble des entretiens a été décortiqué et trié dans cette logique, ce qui a rendu possible une vue d'ensemble de chacun des thèmes abordés par l'étude.

La deuxième base de données recensait tous les entretiens page par page, dans l'optique d'avoir la possibilité de faire des recherches de texte à partir de mot-clés tout en situant les discours dans l'enchaînement de l'entretien. Ceci afin de vérifier l'intensité de certains propos ou de contrôler si l'avis des répondant.e.s sur diverses thématiques délicates (représentation du monde académique, représentation de sa propre carrière, par exemple) évoluait au fur et à mesure des interviews⁷³.

⁷³ Ce matériel n'a pas été exploité ici; il fournira la matière d'articles qui sont en cours.

II.1.5. Agendas

Lors du passage du questionnaire en ligne, 67 personnes avaient accepté de remplir un agenda rendant compte de leurs activités professionnelles et privées sur une période relativement longue puisque nous mentionnions 3 mois. L'analyse des agendas visait, tout d'abord, à comprendre comment le temps de travail se répartit entre les diverses tâches liées aux fonctions universitaires (encadrement des étudiant.e.s, recherche personnelle et dans une équipe ou un laboratoire, réseaux scientifiques intra- ou interuniversitaires, tâches administratives, enseignement, préparation de cours). Le second objectif de cette analyse de l'organisation du temps était d'observer la façon dont les activités extra-académiques (familiales, principalement) interviennent dans les semaines de travail des personnels académiques de l'Unil. Nous cherchions, à travers l'analyse de la gestion du temps, à mettre à jour des profils pour ce qui tient aux stratégies d'intégration et de constitution d'un capital social dans le monde universitaire et à évaluer une éventuelle différence, notamment selon le sexe des personnes et/ou leurs obligations extra-professionnelles. Les hypothèses générales sous-jacentes étaient 1) une charge de travail importante afin de répondre aux nombreuses exigences d'une carrière académique, 2) une répartition des différentes activités académiques différenciée entre les sexes, 3) une certaine souplesse dans l'organisation des heures de travail et 4) des obligations familiales plus importantes pour les femmes.

La faible participation annoncée a montré que ce projet était trop ambitieux et exigeait un trop grand engagement des répondant.e.s ; devant cet état de fait, nous avons décidé de limiter notre demande et avons proposé aux personnes qui s'étaient portées volontaires de remplir un agenda pour une période de trois semaines.

Lorsque nous avons repris contact avec elles au début du mois d'octobre 2007, neuf mois s'étaient écoulés et finalement seuls 20 agendas nous ont été retournés.⁷⁴

Enfinement 11 femmes et 9 hommes représentant les 7 Facultés de l'Unil (8 SSP, 4 Lettres, 3 FBM, 2 DSC, 1 TSR, 1 GSE, 1 HEC) nous ont retournés des agendas. Il s'agissait de 5 assistant.e.s, 4 premier.ères assistant.es ou MA, 2 MER, 7 professeur.es, 1 chargé.e de cours et un.e chercheur.e. Parmi ces personnes, 6 femmes et 6 hommes avaient des enfants (les enfants de l'une des femmes sont adultes et ne vivent plus à son domicile). Le taux d'activité moyen général était de 87.3%. Celui des hommes s'élevant à 87.8% et celui des femmes à 86.8%. 11 personnes travaillaient à 100% (6 hommes, 5 femmes), 1 personne à 90% (femme), 2 personnes à 80% (1 homme, 1 femme), 1 personne à 75% (femme), 3 personnes à 70% (femmes), 1 personne à 60% (homme) et 1 personne à 50% (homme). La moyenne d'âge était de 38,8 ans. 16 répondant.e.s étaient suisses et 6 d'entre elles et eux ont au moins un parent universitaire.

⁷⁴ Il faut aussi noter que la dizaine de personnes qui ne travaillaient plus à l'Unil au mois d'octobre 2007 et qui avaient accepté de remplir cet agenda n'a pas été sollicitée.

II.1.5.1. Modalités du relevé

Le relevé a été délimité dans le temps afin que chaque répondant.e se trouve dans une situation identique en termes de calendrier académique et qu'elle et il soit amené.e à remplir cette grille horaire sur trois semaines consécutives. Il a commencé avec la semaine du 15 au 21 octobre 2007 et s'est terminé avec la semaine du 29 octobre au 4 novembre 2007. Nous avons choisi cette période qui inclut une semaine de vacances scolaires afin de favoriser l'observation des questions relevant de la conciliation travail-famille⁷⁵.

L'agenda vierge que nous avons fourni aux volontaires a pris la forme d'une grille horaire par semaine permettant de reporter les activités effectuées par tranche horaire sur les 7 jours de la semaine (de : avant 7h00, 7h00, 8h00, etc. ; à : après 24h00) (cf. annexe 11). Le remplissage pouvait se faire, à choix, de façon informatisée ou manuscrite. Les consignes étaient de reporter toutes les activités professionnelles et non-professionnelles dépassant une durée de 15 minutes, si possible au fur et à mesure afin de saisir les événements imprévus et de favoriser l'exhaustivité des réponses. De façon à ne pas être trop intrusives, nous avons donné la possibilité à nos répondant.e.s de signaler les activités non-professionnelles en faisant référence à des catégories (« loisirs », « couple », « activités ménagères », par exemple). Nous avons insisté sur le fait que l'agenda devait être rempli pour les trois semaines consécutives et quelles que soient les circonstances de cette période. Nous précisons que si une modification importante du rythme de travail habituel avait lieu (maladie, congrès, vacances, etc.) durant ce relevé, elle devait être signalée dans la section réservée aux commentaires et que l'agenda devait néanmoins être rempli.

Nous avons décidé de comparer les 20 agendas uniquement en fonction de la variable sexe et, pour ce qui relève de la thématique des obligations familiales, d'isoler le groupe de personnes ayant des enfants vivant à domicile. Par ailleurs, si plusieurs facteurs dont nous n'avons pas toujours connaissance ont eu un impact certain sur les heures de travail réelles ou rapportées des répondant.e.s pendant les trois semaines du relevé (temps de travail officiel des répondant.e.s, jours de congé maladie ou de vacances, agenda en partie lacunaire) nous avons décidé d'observer l'ensemble des emplois du temps de façon uniformisée, par rapport à une base horaire à plein temps (+/-42 heures). Ce choix résulte du fait qu'il n'était pas possible de tenir compte des absences rapportées ou des informations manquantes pour chacun des agendas. Par ailleurs, le taux d'activité à notre disposition ne tient pas forcément compte des activités professionnelles annexes ou du temps de travail consacré à une thèse, par exemple. Finalement, contrairement à ce que nous étions en droit de supposer au vu de la réalité des pratiques, l'observation du taux d'activité officiel de l'échantillon montre qu'il n'y a pas de différence marquante entre le groupe des femmes et celui des hommes dans leur taux d'activité. D'où notre choix d'observer le temps de travail sur une même base horaire pour l'ensemble de l'échantillon. De la même façon, s'il est évident que le

⁷⁵ La présence de vacances scolaires sur la première semaine n'a pas induit des obligations familiales plus importantes du fait que les enfants de 3 répondant.e.s n'étaient pas encore scolarisés et que 3 répondant.e.s rapportent avoir placés leurs enfants pendant la semaine de vacances, ce qui a au contraire eu l'effet d'alléger les obligations familiales de ces personnes.

cahier des charges des répondant.e.s n'est pas le même, nous avons considéré chaque répondant.e comme un membre de la communauté académique supposé allier des activités d'enseignement, de recherche, de réseautage et d'administration.

A partir de là, l'ensemble des activités rapportées par les répondant.e.s a été décortiqué et classé en fonction de leur contenu ou du moment de la semaine où elles ont eu lieu. Nous avons calculé le nombre de fois où un type d'activité a été mentionné, ainsi que le nombre de minutes qu'il représentait par semaine, ainsi que pour la totalité de la période du relevé.

Afin d'observer la répartition des différentes activités académiques dans une semaine de travail, les activités universitaires des répondant.e.s ont été classées selon 6 catégories : réseau, administration, cours, préparation de cours, encadrement et recherche. Les activités de type *réseau* ont regroupé toutes les réunions qui n'étaient pas strictement scientifiques ou administratives (y compris les commissions pédagogiques, les conseils de faculté et les réunions du corps intermédiaire), les participations à des congrès/colloques/séminaires/conférences, les expertises, la plupart des formations continues ainsi que tous les rendez-vous, rencontres, téléphones ou autres correspondances avec des collègues, des éditeurs.trices ou des journalistes. Dans la catégorie *administration* ont été regroupés toutes les réunions principalement administratives (par exemple les réunions d'institut ou les commissions de présentation) ainsi que la préparation de ces réunions, les activités décanales, le travail éditorial, les réglages informatiques ou installations de logiciels, les organisations de colloques/congrès, les activités en lien avec des postulations et la majorité de la correspondance écrite ou téléphonique (à moins que le contenu soit d'ordre strictement scientifique ou en lien avec la création d'un réseau). Les heures d'enseignement (cours ou séminaires) ont été répertoriées sous la mention *cours*. Tout ce qui avait trait à la préparation des enseignements (travail sur le contenu du cours, préparation de support/matériel de cours, passage des examens) a été classé comme *préparation de cours*. Les activités de type *encadrement* ont regroupé tous les contacts avec les étudiant.e.s (téléphones, mails, rendez-vous), la lecture/correction des travaux d'étudiant.e.s ainsi que les soutenances de mémoire ou de thèse des propres étudiant.e.s. Finalement, la catégorie *recherche* a répertorié les heures dédiées à la thèse ou à un projet de recherche, aux lectures scientifiques, à la recherche de documentation, au travail sur les données, à la rédaction de rapports ou d'articles, à la préparation de conférences/interventions scientifiques et au travail d'expertise pour une revue scientifique.

Le temps dévolu aux activités professionnelles en-dehors d'une semaine type de travail (heures de bureau) a par ailleurs été observé : toutes les mentions d'activités professionnelles pendant le week-end ou les soirées ont été dénombrées (y compris les réunions, conférences ou repas professionnels en soirée).

Pour ce qui est des activités non académiques, nous avons décidé de nous limiter à deux observations. Premièrement, le nombre d'activités liées aux enfants qui interrompent la journée type de travail (par exemple accompagner les enfants à l'école/crèche, faire les devoirs, donner le bain, aller chez le pédiatre, etc.) et deuxièmement le nombre d'activités privées non liées aux enfants qui demandent une interruption de la journée

type de travail (par exemple sport, dentiste, coiffeur, tâches ménagères, loisirs, sieste, surf sur le web, administration privée, cours de langue, etc.). Nous avons recensé ces différentes activités de la façon suivante :

1. Si plusieurs activités figuraient dans une même tranche horaire, nous divisions le temps respectif par le nombre d'activités rapportées.
2. Les tâches professionnelles effectuées étaient observées sur l'entier de la semaine, y compris pour les personnes travaillant à temps partiel dans la mesure où leurs jours de travail pouvaient varier selon les semaines ou dépasser le temps d'activité officiel.
3. Concernant la prise en charge des enfants, le décompte des heures s'arrêtait à l'heure du souper et ne tenait pas compte des week-end.
4. Seules les activités professionnelles effectuées qui débutaient après le souper (éventuellement celles qui dépassaient 20h00 sans qu'il y ait eu de souper) étaient répertoriées comme des activités professionnelles du soir.
5. Les interruptions privées non liées aux enfants étaient répertoriées uniquement si elle intervenaient pendant la journée de travail type, et ceci afin d'évaluer la souplesse de l'organisation de travail et non de recenser le temps de loisir par semaine des répondant.e.s.

Une fois l'ensemble des informations de chaque agenda recensées et classées selon ces catégories et ces consignes, le nombre total d'activités ainsi que le temps qui y a été consacré a été calculé par sexe et pour l'ensemble de l'échantillon.

II.2. CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET VISION NORMATIVE DE LA CARRIERE

Ce chapitre est divisé en deux grandes parties ; la première s'attache à décrire le contexte institutionnel (réformes des universités) et organisationnel (mise en place de la nouvelle Loi sur l'Université de Lausanne, réorganisation des Facultés et des cursus d'études sur la place lausannoise) qui a marqué l'Unil au cours de la période étudiée. La seconde décrit les critères pris en compte lors des nominations aux postes professoraux et les normes auxquelles ils donnent naissance. Cette structure a été choisie car elle rend compte des limites et marges de manœuvre dont dispose l'Unil dans un contexte de massification des études.

II.2.1. L'Unil et les mutations du paysage universitaire

Un certain nombre de constats présentés dans cette étude doivent être abordés en tenant compte des profondes mutations que l'Unil a connues durant les dernières années. En effet, la période abordée dans notre recherche, des années 1990 à 2005, a été marquée par des réformes, qui sont toujours en cours actuellement et redessinent un certain nombre d'éléments structurels, influençant fortement les politiques universitaires et, de ce fait, la question de l'encouragement de la relève. Ces changements tant au niveau local qu'international témoignent de la forte intégration que les universités européennes ont connue durant la dernière décennie.

La réforme dite « de Bologne » a eu des incidences importantes sur la structuration des études puisque toutes les Facultés de l'Unil ont dû adopter de nouveaux plans d'étude qui respectent la partition en trois cycles : Bachelor-Master-Doctorat. La recherche semble quant à elle s'orienter vers une plus forte internationalisation et un mouvement de « coopération »⁷⁶. Avant de nous intéresser plus en détail aux effets des réformes internationales sur l'Unil et sur sa relève, nous présentons ci-dessous quelques-uns des éléments les plus importants pour comprendre, d'un point de vue général, les mutations du système universitaire dans son ensemble.

II.2.1.1. Les nouveaux visages des « marchés académiques »

L'usage de plus en plus fréquent des termes « marché académique » et « marché des universitaires » (Musselin, 2005) témoigne du glissement vers une « marchandisation » des savoirs⁷⁷ a fait surgir la nécessité d'une meilleure intégration de la recherche au sein de l'Europe (politique et géographique) afin de lutter contre la concurrence extra-européenne. Les accords de Bologne⁷⁸ et de Prague⁷⁹ ont respectivement posé, en 1999 et en 2001, les fondements d'un « Espace européen de l'enseignement supérieur ». La création d'un « Espace européen de la recherche » a été proposée par la Commission européenne dans sa communication « Vers un Espace européen de la recherche⁸⁰ » en 2000. L'objectif que l'UE s'est fixé en mars 2000 à Lisbonne (Stratégie de Lisbonne⁸¹) prévoit quant à lui un investissement de 3% au minimum du PIB dans la recherche et le développement au sein de l'UE afin d'en faire « l'économie de la connaissance la plus

⁷⁶ Ce néologisme est né de la compression des termes « coopération » et « compétition », ces deux termes constituant aujourd'hui deux concepts-clés du paysage universitaire européen.

⁷⁷ En Suisse, le Secrétaire d'Etat à la science et à la recherche, Charles Kleiber, parle des universitaires en termes d'« entrepreneurs du savoir, [des] chercheurs mobiles, capables de s'imposer face à la concurrence [...] » (1999 : 134)

⁷⁸ <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11088.htm> (page consultée le 21 avril 2008)

⁷⁹ http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/France/010519_Prague_Communique_Fr.pdf (page consultée le 21 avril 2008)

⁸⁰ http://ec.europa.eu/research/era/pdf/towards-a-european-research-area_com_2000_fr.pdf (page consultée le 21 avril 2008)

⁸¹ http://ec.europa.eu/education/policies/2010/et_2010_fr.html (page consultée le 21 avril 2008)

compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010⁸² ». La nécessité d'accroître la compétitivité de l'Europe conduit à la mise en place de standards communs, dont ceux qui permettent de garantir la qualité du système d'enseignement tertiaire⁸³.

La conjonction de ces divers éléments a des effets immédiats sur le système de formation tertiaire en Suisse et donne un poids supplémentaire à la Confédération (le secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche est par exemple responsable – avec l'Organe d'accréditation et d'assurance qualité des hautes écoles suisses - d'examiner la manière dont les hautes écoles suisses ont mis en place des mécanismes d'assurance qualité), effaçant progressivement les spécificités cantonales dont était responsable le fédéralisme helvétique. De nouvelles dynamiques se sont par conséquent mises en place ; elles affectent l'organisation de l'enseignement et de la recherche en Suisse et impliquent des mutations au sein des universités.

En Suisse, et afin « qu'au tournant de l'an 2000 des institutions performantes et des instruments de financement fussent mis en fonction, assurant une coordination des efforts entrepris » (Benninghof et Leresche, 2003 : 77), différentes transformations affectent le paysage scientifique dès les années 1970 et 1980. Une réflexion de fond sur la recherche et son utilité conduit à la mise en place de nouvelles politiques en matière de recherche orientée ainsi que la définition de domaines prioritaires de recherche et la création des Programmes nationaux de recherche (PNR) au sein du FNS. D'autres instruments sont, de plus, mis en place ou transformés afin d'assurer une meilleure coordination de la recherche et de l'enseignement au niveau national. Le Groupement de la science et de la recherche (GSR) est créé au début des années 1990 et son directeur élevé au rang de Secrétaire d'Etat⁸⁴.

Ces changements disent que le besoin d'une action politique soutenue dans le domaine de la relève académique s'est fait clairement sentir dès le début des années 1990, en raison de modifications structurelles dans le monde académique. D'une part, le départ à la retraite d'une partie du corps professoral et la massification de l'enseignement supérieur - qui a conduit à une détérioration des taux d'encadrement des étudiant.e.s - ont mis en évidence le besoin d'une relève performante. D'autre part, de nouvelles priorités en matière de recherche et d'enseignement sont apparues avec la création de nouvelles filières de formation⁸⁵. Cette prise de conscience précoce a fait de la Suisse une pionnière en la matière et elle s'est traduite par l'entrée en vigueur de la nouvelle LAU en 1999⁸⁶. L'adoption de cette législation a dessiné un nouveau paysage

⁸² http://ec.europa.eu/growthandjobs/faqs/background/index_fr.htm#bg10 (page consultée le 9 avril 2008)

⁸³ « Accordingly, if Europe is to achieve its aspiration to be the most dynamic and knowledge-based economy in the world (Lisbon Strategy), then European higher education will need to demonstrate that it takes the quality of its programmes and awards seriously and is willing to put into place the means of assuring and demonstrating that quality. » (ENQA, 2005: 9).

⁸⁴ En 2005, le GSR a été fondu, avec l'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES), en une nouvelle unité : le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER).

⁸⁵ Notons au passage que les deux axes de l'enseignement et de la recherche sont parfois en concurrence puisque les enseignant.e.s sont aussi des chercheur.e.s (et vice versa), comme nous le verrons aussi plus loin et qu'elles et ils doivent organiser leur temps de façon à se consacrer à ces deux activités.

⁸⁶ Elle a notamment fourni les bases à la nouvelle « Conférence universitaire suisse » qui est « l'organe commun de la Confédération et des cantons pour la collaboration dans le domaine de la politique des hautes écoles universitaires » et dont les domaines de « compétences décisionnelles contraignantes » sont:

universitaire suisse et le système d'enseignement supérieur est encore aujourd'hui dans un processus d'expansion, de diversification et de spécialisation des disciplines tant dans les universités que dans les EPF, les HES et les HEP. Il faut ajouter que ces réformes ont pris place dans le climat des restrictions budgétaires des années 1990 et que ce contexte a participé à accroître la pression sur les universités qui devaient, dans la perspective du *New Public Management*, « faire plus avec moins » de ressources alors même que les modifications structurelles impliquées par la réorganisation des cursus d'études absorbaient une partie des ressources à disposition des universités⁸⁷.

Deux problèmes ont été jugés cruciaux pour le développement des universités helvétiques dans ce contexte : la faiblesse d'une politique unifiée de la relève et la faible représentation des femmes dans le corps professoral (CSST, 2001 ; GRIPS Gender, 2001).

II.2.1.2. La relève académique au centre des réformes

En 2001, le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST) signalait dans son rapport sur « L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses » que « [l']absence d'une structure uniforme, équitable et sélective de carrière universitaire constitue le problème le plus grave et le plus pressant auquel [est] confrontée la politique suisse de l'enseignement supérieur et de la recherche. » (CSST, 2001 : 6) et c'est pour répondre à ce constat qu'une politique transparente et unifiée de relève scientifique est construite au niveau fédéral (Benninghoff et Leresche, 2003 ; OCDE, 2002), la grande diversité du marché académique helvétique ayant échoué à mettre en place des politiques coordonnées. En effet, la création de mesures spécifiques aux institutions qui les avaient conçues (universités, FNS mais aussi Conférence universitaire suisse (CUS), OFES, fondations privées...), avait conduit à « [...] l'addition ou l'empilement de mesures prises par diverses institutions cantonales ou fédérales par tâtonnement et instruments successifs » (Goastellec et al., 2007 : 23).

Le double impératif d'économie et d'efficacité qui caractérise la nouvelle gestion des universités inscrit la question de la relève dans une perspective plus compétitive que par

-
- « édicter des directives sur la durée normale des études et la reconnaissance des acquis et des qualifications qui lient toutes les parties à la convention;
 - octroyer des contributions liées à des projets;
 - évaluer périodiquement l'attribution des pôles de recherche nationaux dans l'optique de la répartition des tâches entre les universités sur le plan national;
 - reconnaître des institutions ou des filières d'études;
 - édicter des directives sur l'évaluation de l'enseignement et de la recherche;
 - édicter des directives relatives à la valorisation des connaissances acquises par la recherche.

De plus, la CUS émet des recommandations relatives à la collaboration, à la planification pluriannuelle et à une répartition des tâches équilibrée dans le domaine des hautes écoles universitaires; en outre, elle informe sur les dossiers qu'elle traite et consulte les milieux intéressés. »

(<http://www.cus.ch/wFranzoesisch/portrait/index.php?navid=2>; page consultée en avril 2008).

⁸⁷ Depuis le tournant des années 2000, la situation s'est quelque peu améliorée, comme en témoignent les décisions prises par les Chambres fédérales pour la période 2008-2011 avec notamment l'augmentation de 6% du budget de la recherche et de l'enseignement.

le passée et la gestion des carrières doit permettre la sélection des meilleur.e.s candidat.e.s aux chaires académiques du futur, et ce au moindre coût possible. Les différentes mesures en faveur de la relève (cf. annexe 5) ont ainsi pour objectif de permettre aux meilleur.e.s des jeunes chercheur.e.s de réaliser leur thèse et/ou un certain nombre de recherches post-doctorales (en gérant ou non une équipe) dans de bonnes conditions afin d'être en mesure de postuler rapidement à des postes de professeur.e.s.

II.2.1.3. Les femmes à l'Unil et dans les universités

Si les politiques de relève telles qu'elles sont appliquées au sein des universités suisses ont pour objectif de promouvoir l'excellence scientifique, force est de constater que la figure de l'intellectuel, du savant, de l'expert, bref, l'excellence reste de genre masculin, comme le montrent les chiffres disponibles à l'Unil en 2005 pour les hommes : 43,7% d'étudiants, 53,3% d'assistants et 88,7% de professeurs. Ce phénomène illustre le constat fait par Laufer pour les entreprises en général « [...] d'une rareté des femmes en position de pouvoir, de responsabilité et de décision, au sommet des organisations, même dans les cas où les femmes sont nombreuses à la base de ces mêmes organisations. » (2003 : 5). En Suisse, de manière générale, les données compilées par l'Office fédéral des statistiques (OFS) relèvent que « c'est pour les niveaux de formation les plus élevés – université et hautes écoles spécialisées – que les différences de chances entre hommes et femmes sont les plus marquées. » (Bühler et Heye, 2005 : 34).

La faible représentation des femmes au sommet des hiérarchies est d'autant plus choquante qu'à l'Unil depuis 1994, et en Suisse depuis 2001, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études universitaires. Ainsi, bien qu'elles ne soient présentes dans les académies suisses que depuis la fin du 19^{ème} siècle, les femmes sont parvenues en un siècle à investir largement ces institutions mais elles restent fortement minoritaires au sommet des hiérarchies. Au vu des données statistiques, on ne peut donc plus parler du faible « vivier » de femmes, pour expliquer cette situation, le problème semblant plutôt se poser dans leur disparition progressive tout au long de la carrière académique (phénomène du « tuyau percé » ou *leaky pipeline* en anglais (Berryman, 1983)) : ainsi, elles sont moins nombreuses à s'inscrire en thèse, à terminer leur thèse, à s'engager dans un post-doc⁸⁸, à trouver un poste temporaire comme membre du corps intermédiaire supérieur et/ou comme professeure, et elles sont par conséquent peu nombreuses à obtenir des postes stabilisés. Cette situation artificielle de perte des femmes a été pointée par la critique féministe comme dénotant de l'existence d'un « plafond de verre » similaire à celui qui arrête les carrières

⁸⁸ En comparaison avec la Suisse alémanique qui connaît l'habilitation, il semblerait que ce diplôme soit un obstacle supplémentaire et de taille pour les femmes : « L'habilitation constitue, comme par le passé, une barrière encore plus difficile à franchir [que le doctorat] pour les femmes. » (Ulmi et Maurer 2007 : 20).

féminines dans les administrations ou dans les entreprises privées⁸⁹, rendant l'accès des femmes aux échelons supérieurs des hiérarchies particulièrement difficile⁹⁰. Ce phénomène questionne « l'à priori selon lequel le monde académique garantirait une plus grande égalité de carrière entre hommes et femmes du fait de son mode de recrutement par concours plus 'méritocratique' et universel et de la flexibilité plus grande des horaires de travail. » (Marry, 2007 : 2) et participe à rendre plus sensible (conjointement à une augmentation globale des effectifs féminins dans le monde universitaire) la question de la représentation des femmes aux postes les plus élevés des hiérarchies universitaires (CSST, 2001 ; GRIPS Gender, 2001).

Face à cette situation, les carrières des femmes au sein des universités ont été soutenues depuis le début des années 2000⁹¹ par différentes mesures (pour une présentation des différents programmes, voir annexe 5) dont les plus importantes émanent des programmes fédéraux « Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités » financés par la CUS. Cette initiative est née du constat qu'en 1999, seules 7% de femmes occupaient des postes de professeures. Quelques années plus tard, le « Plan d'exécution pour le programme fédéral Egalité des chances 2004-2007 » cite « Une enquête menée pour la première fois en 2002 sur l'ensemble du corps professoral [et qui] montre que 9.2% des chaires de professeur·e·s ordinaires ou extraordinaires étaient occupées par des femmes (état au 31 août 2002), ce qui situe encore la Suisse en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (10%) » (CUS, 2003). L'objectif de 14% de femmes professeures ordinaires et associées fixé par les Programmes « Egalité des chances » de la Confédération pour 2006, a été atteint de justesse au niveau helvétique⁹². Les raisons de cette augmentation sont probablement à mettre au crédit d'une plus grande sensibilité à cette problématique, grâce aux efforts du BEC pour l'Unil et aux mesures de soutien à la relève, notamment féminine, rendues possibles par les programmes « Egalité des chances » pour l'ensemble des universités.

Les instruments mis en place pour favoriser la relève et faire émerger un plus nombre de femmes au sommet des hiérarchies universitaires (dont on trouve un descriptif exhaustif dans l'annexe 5) ont largement participé à unifier certains des critères de la carrière et à rigidifier les normes en vigueur. Comme nous le verrons ci-dessous et de manière parfois paradoxale, ces dernières s'accompagnent parfois de plus grandes difficultés

⁸⁹ Certaines recherches montrent de plus que les trajectoires féminines sont souvent bornées par des parois de verre qui oriente les femmes vers les secteurs les moins stratégiques des entreprises ou des administrations et les empêchent d'accéder aux cursus qui ouvrent sur les postes de direction (ORSE, 2004)

⁹⁰ Cette métaphore, traduite de *glass ceiling* est apparue pour la première fois en 1986, sous les plumes de Carol Hymowitz and Timothy Schellhardt dans un article du *Wall Street Journal*. Dans notre recherche, nous reprenons la définition bien connue de Laufer qui parle de « [...] l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (2005 : 31).

⁹¹ Alors que le principe d'égalité des chances entre femmes et hommes est inscrit depuis 1981 dans la Constitution fédérale et que la loi sur l'égalité règlemente depuis 1996 la promotion dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes, principalement dans les rapports de travail.

⁹² A l'Unil, le nombre des candidatures féminines a été en constante augmentation entre 2003 et 2006, passant de 15% à 26% (Lettre d'information BEC du 5 mars 2007 (BEC, 2007)). Dans un mail d'information du 5 mars 2008, le BEC communiquait qu'à la fin de l'année 2007, la proportion des femmes professeures ordinaires et associées s'élevait à 16,9%. Il faut aussi relever que le nombre des candidatures est en constante augmentation.

pour les femmes qui ont choisi de mener de pair carrière professionnelle et vie familiale. Elles nous paraissent renforcer un modèle androcentrique qui s'inscrit dans la droite ligne de l'idéal wébérien du savant qui donne (Weber, 2003 (1919)) tout à sa profession et laisse sa moitié gérer la sphère familiale.

II.2.1.4. Les réformes de l'Unil

Durant la période que couvre notre recherche et sous l'influence du contexte international et national que nous venons de décrire brièvement, de nombreux changements et remodelages ont affecté le paysage universitaire lausannois et nous nous bornerons à citer ici ceux dont nous pensons qu'ils ont eu un effet immédiat sur les trajectoires de membre de la relève ou qui précisent le contexte général dans lequel les critères de la carrière professorale sont fixés.

La réforme la plus importante a trouvé son aboutissement avec l'entrée en vigueur progressive de la nouvelle LUL, entre le 1^{er} janvier 2005 et le 1^{er} septembre 2006, entraînant de profonds changements de la gouvernance et des modes de fonctionnement de l'Unil. Ainsi, la LUL octroie un statut légal d'autonomie accrue à cette institution qui assume la responsabilité de son organisation, de ses finances, de son personnel et de ses plans d'études dans une situation moins dépendante qu'auparavant de son autorité de tutelle ; le DFJ et de la Jeunesse du canton de Vaud⁹³. L'entrée en vigueur de la LUL a obligé les Facultés à modifier leurs règlements pour s'adapter aux nouveaux dispositifs légaux et ces adaptations ont eu des effets sur les statuts des personnels, leur taux d'activité, la durée de leur/s engagement/s ou encore leurs possibilités de promotion ou de carrière à Lausanne.

Le changement de cadre législatif a aussi eu des effets sur les structures de gouvernance de l'Université et sur les divers organes qui participaient à la définition de ses missions et à sa gestion. D'une manière très simplifiée, on peut dire que le poids des organes exécutifs (Direction et Décanats) a été renforcé et a conduit à une plus grande directivité institutionnelle afin de raccourcir les processus de décision. La présence de représentations élargies d'assistant.e.s, de personnels administratifs et d'étudiant.e.s. dans différents organes délibératifs (Conseil de l'Unil, Conseils de Faculté, Commissions, etc.) est par contre venue contrebalancer celle, précédemment largement majoritaire, du corps professoral.

Finalement, une « Commission de la valorisation et de l'enseignement et de la recherche » a été nommée par la Direction à la fin de l'année 2004 pour mettre sur pied le « concept de qualité » que l'Unil privilégie. Ce concept sert de base pour une auto-évaluation périodique des Facultés et constitue la réponse lausannoise à l'introduction des « procédures qualité » dans les universités suisses, procédures dont vont progressivement dépendre les subventions allouées par la Confédération.

⁹³ Il faut relever un fait rare dans le monde académique : l'Unil nomme elle-même ses professeur.e.s (ce qui était avant une compétence du Conseil d'Etat) et devient ainsi totalement libre de définir ses orientations académiques.

Au niveau de l'enseignement, l'introduction progressive dans les universités suisses et européennes de la nouvelle structure d'étude Bachelor-Master-Doctorat inhérente à la « déclaration de Bologne », et la mise en application de l'ECTS, ont conduit à d'importantes modifications des plans d'études qui sont, pour certains, toujours en mutation au moment où nous rédigeons ce rapport. Les premiers bachelors ont été délivrés dans certaines Facultés à l'issue de l'année académique 2004-2005 (ESC, p. ex.) et la réforme devrait s'achever en 2008-2009, avec la mise en place des derniers masters (sciences du sport, p. ex.).

Dans une perspective de développement de l'excellence, de la spécialisation et de la coopération entre universités, un certain nombre de réorganisations institutionnelles ont eu lieu. Ainsi, certaines disciplines ont été redéployées, depuis 1999, en direction de l'EPFL et/ou de l'Université de Genève. Dans le cadre de la « Convention Sciences – Vie – Société », signée en 2001, la section de pharmacie de l'Unil a été transférée vers l'Université de Genève et les sections de chimie, mathématiques, et physique de la Faculté des sciences vers l'EPFL (entre 2001 et 2003). Ceci a permis à l'Unil de se concentrer sur deux axes désormais définis comme prioritaires : les sciences de la vie et les sciences humaines.

II.2.1.5. La Déclaration de Bologne et les doctorats à l'Unil

La tendance européenne est à une certaine standardisation des études et des carrières des universitaires. La Déclaration de Bologne a pour objectif d'harmoniser les filières d'enseignement supérieur pour favoriser la « mobilité » et l'« employabilité » des étudiant.e.s. En rendant compatible les différents modèles d'enseignement supérieur en Europe pour y augmenter l'attractivité des études, elle vise à la création d'un « espace européen de l'enseignement supérieur, comme moyen privilégié pour encourager la mobilité des citoyens, favoriser leur intégration sur le marché du travail européen et promouvoir le développement global de notre continent » (Déclaration de Bologne, 1999).

Brièvement, les objectifs visés et les réformes introduites ont pour but :

- l'amélioration de la compétitivité du système d'enseignement supérieur européen à l'échelon mondial par la compatibilité et la comparabilité des diplômes ;
- l'adoption d'un système qui se fonde sur trois cycles permettant l'insertion sur le marché du travail à la fin de chaque cursus ;
- la mise en place d'un système de crédits standardisés, comme par exemple, l'ECTS ;
- la promotion de la mobilité des étudiant.e.s et des enseignant.e.s ainsi que la coopération entre les établissements de formation et de recherche.

La structuration des cursus en trois cycles : bachelor, master et doctorat a introduit une standardisation des plans d'étude qui limitent idéalement leur durée dans le temps à respectivement 3 ans, 1,5 à 2 ans et 3 ans. Elle peut conduire à des difficultés au niveau

du doctorat⁹⁴, comme nous le verrons plus bas, mais elle permet aussi de gommer certaines des caractéristiques dues au fédéralisme helvétique qui permettait que deux procédures ainsi que deux types de diplômes soient délivrés selon que l'on se trouve en Suisse latine ou en Suisse alémanique. Dans le cas qui nous intéresse ici, les doctorats délivrés à l'Unil s'inspiraient du modèle français : l'inscription pouvait se faire directement après la licence ou le DEA/DESS (depuis l'introduction de la réforme dite « de Bologne », elle a lieu après le master) ; la défense de thèse, fortement ritualisée, avait lieu devant un jury d'experts nationaux et internationaux ; et finalement, les titulaires d'un doctorat pouvaient postuler directement à des postes de rang professoral, même si, dans la pratique, de telles candidatures prenaient généralement place après une recherche post-doctorale de quelques années. Ce système différait du modèle qui est appliqué en Suisse alémanique et qui s'inspirait, quant à lui, des procédures allemandes. L'inscription au doctorat pouvait se faire directement après la licence ou le diplôme (maintenant uniquement après le master) ; la défense de thèse était moins ritualisée et elle prenait une forme similaires à celle d'un examen ; la recherche post-doctorale s'inscrivait dans la réalisation d'une « habilitation » qui était sanctionnée par l'obtention d'un diplôme et d'un titre universitaire. C'est l'obtention de ce dernier titre qui qualifiait pour faire acte de candidature aux postes de rang professoral.

Selon certain.e.s des membres des décanats interrogé.e.s, la durée préconisée par les accords de Bologne pour le doctorat peut se révéler totalement insuffisante dans certaines disciplines (en particulier dans les sciences humaines) et selon que les thèses offrent des débouchés professionnels ou non : « On peut pas dire aux gens : 'dépêchez-vous de faire une thèse en 4 ans', si c'est pour être chômeur plus vite » (D1⁹⁵). Ainsi, en FBM, DSC, HEC et GSE certains doctorats peuvent être considérés comme l'aboutissement d'une formation pointue dont les compétences sont aisément transférables dans les mondes professionnels extra-universitaires. Dans l'une de ces Facultés « 90% des docteurs ont un poste avant de terminer leur doctorat. Il faut plutôt les motiver pour qu'ils restent » (E1). Dans d'autres, les débouchés offerts par le doctorat sont plus limités et l'obtention de ce titre est considérée comme la première étape d'une carrière académique qui ne peut offrir de perspectives académiques qu'à un nombre restreint de candidat.e.s aux postes professoraux. Cet état de fait est relevé comme problématique par l'un.e des représentant.e.s des équipes décanales rencontrées : « Comment peut-on former une relève ? A la limite, parfois, moi, j'ai l'impression que je vais former des chômeurs. C'est très désespérant, pour les enseignants. C'est encore bien plus désespérant pour les membres de la relève, mais on est dans une situation très difficile, fausse, d'une certaine manière : on nous pousse à avoir des doctorants, on nous pousse à former une relève, mais qu'est ce qu'on peut leur donner comme image positive, à cette relève ? » (D1). La tension est d'autant plus forte qu'en présence de l'insuffisance de débouchés, beaucoup des doctorant.e.s conservent

⁹⁴ Notre recherche s'intéressant particulièrement aux carrières académiques, nous mettons l'accent sur la question du doctorat mais il ne faut pas perdre de vue le fait que nous ne parlerons que d'une petite proportion des étudiant.e.s, le souci majeur de l'Université restant de former des professionnel.le.s, c'est-à-dire de donner un métier aux étudiant.e.s.

⁹⁵ Nous avons voulu distinguer les interlocuteurs.trices dont nous citons les déclarations. Les différents décanats ont reçu une lettre pour les différencier et chaque personne un numéro. En ce qui concerne les membres de la relève, nous citerons leurs propos en précisant à chaque fois s'il s'agit d'un homme ou d'une femme (H ou F) et en citant le numéro de référence que nous avons attribué à cette personne.

« en permanence deux options d'existence totalement différentes » (D1) et pratiquent un « jeu sur la corde raide en permanence » (D1) dans lequel il faut « faire une thèse d'abord plaisir, par choix personnel, mais en aucun cas en vue d'une hypothétique carrière qu'on peut, encore moins garantir [aux doctorant.e.s] que partout ailleurs » (D1). Les doctorant.e.s doivent alors avoir à l'esprit qu' « ils travaillent peut-être pour la gloire uniquement et qu'après, le retour sera peut-être d'autant plus difficile dans une vie professionnelle qu'ils n'ont pas choisie, qu'ils n'ont pas voulue au départ, et qu'ils seront obligés d'embrasser, mais relativement tard. » (D2).

Et pourtant, c'est ce format de thèse courte, réalisée durant une période de 3 à 5 ans, qui se profile comme « la » nouvelle norme à suivre et à encourager. En 2005, l'EUA demande aux universités (en collaboration avec d'autres institutions) qu'elles s'engagent activement « [...] à améliorer les conditions de financement des programmes doctoraux et des candidats doctorants ainsi que le développement des carrières de chercheurs dans le secteur académique et non-académique. » (EUA, 2007a : 5) dans le respect des « principes de Salzbourg » (EUA, 2007b : annexe 9.1) qui fixent la durée consacrée aux doctorats à cinq ans au maximum. Ainsi, le FNS, qui dicte les règles de la recherche scientifique en Suisse, soutient, depuis 2006⁹⁶, un certain nombre de programmes doctoraux (Pro*Doc) de haut niveau (principalement destinés aux sciences humaines et sociales, ils restent cependant ouverts aux autres domaines scientifiques). D'une durée initiale de 3 ans, ces programmes ont justement pour but de contribuer à réduire la durée des thèses de doctorat⁹⁷. Ces nouvelles règles ne font pas l'unanimité parmi les responsables des décanats, l'un.e de ces personnes relevant que ces formats de thèse résultent du « diktat des sciences exactes qui nous appliquent sans cesse des choses qui ne nous conviennent pas... ce raccourcissement et ce formatage qui vient des sciences exactes. Mais là, ça commence vraiment à nous être dommageable » (D1) puisque dans la nouvelle configuration des carrières, le cas de figure de la « thèse longue⁹⁸ » rédigée de manière autonome en une dizaine d'années parallèlement à une activité professionnelle à l'extérieur de l'université semble totalement exclue pour qui espère des débouchés académiques. Par le passé, de telles thèses pouvaient permettre à des personnes actives hors du milieu universitaire de se réorienter professionnellement et de décrocher par la suite un poste dans une université. Cette situation constitue aujourd'hui un handicap important pour la carrière académique, notamment du fait de l'âge et de l'absence d'intégration dans des équipes, des laboratoires, des réseaux. Cependant, une personne affirme qu'elle ne « désespère pas de retrouver [des doctorant.e.s] dans 10 ans, pour finir leur doctorat, ou dans 15 ans. A condition qu'on leur donne une chance » (C2). Ceci ne signifie pas pour autant que la rapidité montrée durant la rédaction de la thèse assure l'avenir d'un.e candidat.e. Ainsi, une personne prend sa discipline comme exemple d'une situation bloquée, puisque l'on y compte aujourd'hui une trentaine de jeunes docteur.e.s qui ont entre 25

⁹⁶ Pour la période 2008-2011, le FNS et la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) lancent un programme ProDoc commun.

⁹⁷ Afin d'encourager les carrières féminines, le FNS souhaite de que 40% des candidat.e.s au doctorat dans ces programmes soient des femmes.

⁹⁸ Il y aurait ainsi « d'un côté la voie, mettons traditionnelle, on fait sa thèse dans son coin, on prend son temps, et d'un autre côté [les gens qui font] une thèse en quatre, cinq ans, peut-être moins – des thèses aussi plus courtes – qui permettent de se lancer dans une carrière, qu'on va ensuite assoir avec d'autres publications, un deuxième livre... » (D2).

et 30 ans, que quatre ou cinq d'entre elles et eux auront le niveau pour prétendre à un poste professoral alors qu'il ne sera possible de recruter qu'une seule personne.

II.2.2. Vision normative de la carrière

Les entretiens que nous avons menés avec les représentant.e.s des autorités décanales et avec une des personnes du DFJ⁹⁹ responsables de la gestion administrative du corps enseignant avant l'entrée en vigueur de la nouvelle LUL permettent de décrire les attentes institutionnelles et les compétences jugées nécessaires pour l'accession à la carrière professorale. Ils nous offrent aussi la possibilité d'atteindre aux modèles normatifs de la carrière professorale et de les analyser dans une perspective de genre.

D'une manière très résumée et idéale, les personnes engagées aux postes professoraux doivent être « le[s] meilleur[s] des chercheurs et le[s] meilleur[s] des enseignants » (B1). Leurs compétences scientifiques et pédagogiques, auxquelles s'ajoute la capacité à s'intégrer dans l'institution et à participer au dialogue avec la Cité, doivent contribuer au rayonnement des Facultés dans lesquelles elles travaillent.

Ce profil d'excellence est toutefois très vague et les commissions de présentation ont à sélectionner les candidat.e.s à de tels postes en définissant des critères plus précis, qui varient d'une discipline et d'un contexte à l'autre dans un sens d'ajustement entre poste et personne : « trouver la personne qui correspond au mieux un jour donné aux besoins » (A1). Certains des critères de cette excellence sont partagés par l'ensemble des personnes interrogées, bien qu'elles s'accordent sur le fait que chaque procédure est unique, les candidat.e.s en lice ayant des qualités suffisamment différentes pour que ces critères fassent l'objet d'une pondération. Nous examinerons dans ce chapitre les critères cités par les membres des décanats comme attestant de l'excellence recherchée, le choix des personnes engagées aux postes professoraux ayant des effets sur la perception du niveau de l'Université d'engagement : « Les meilleurs vont d'ailleurs dans les meilleures [universités] » (E2).

Toutes les personnes interrogées s'accordent pour considérer que les nominations se font selon un système méritocratique où seul.e.s les meilleur.e.s accèdent au sommet de la hiérarchie : « Les universités engagent les meilleurs ; c'est le marché qui décide » (E1). Le choix des personnes que l'on engage a donc des effets sur la perception du niveau de l'Université et il s'agit de trouver la meilleure personne pour la place mise au concours, dans un sens d'ajustement entre poste et personne : « trouver la personne qui correspond au mieux un jour donné aux besoins » (A1). Aucune entorse n'est a priori envisagée en ce qui concerne la qualité du dossier car « au moment où on stabilise, où

⁹⁹ Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle LUL en 2005, la nomination des professeur.e.s se faisait par le Conseil d'Etat impliquant ainsi des acteurs et actrices politiques dans ces décisions, la gestion du personnel se faisait au sein du service des ressources humaines du personnel cantonal. Actuellement, c'est la Direction de l'Unil qui est seule compétente pour la nomination de ses personnels ; elle dispose d'un service des ressources humaines spécifique.

on recrute quelqu'un sur un poste de rang professoral ou de MER, la personne doit avoir le niveau. » (C1), mais la nomination des personnes est aussi attribuée aux circonstances particulières dans lesquelles se font les concours et/ou à une pondération des critères qui prend en compte les parcours spécifiques des candidat.e.s. Il devient ainsi possible que le choix se porte finalement sur un.e candidat.e quitte à faire une entorse par rapport à l'un des critères formels de définition du profil d'un poste, parce qu'on « peut [avoir fait] un magnifique portrait robot, il est idéal, il est parfait. Et puis quand on arrive devant la réalité, et sans idéalisme, où véritablement la commission de nomination et le conseil de faculté et le décanat sont unanimes pour penser que le ou la candidat.e X ou Y est tellement meilleur.e que les autres, il n'y a pas photo, il n'y a pas discussion. » (B1).

L'insistance mise sur le mérite nous amène à présenter les éléments mentionnés par les autorités décanales comme des critères d'excellence, critères qui sont pour certains explicités de manière claire et normative et qui découlent, pour d'autres, d'un modèle de carrière académique concurrentiel à un niveau international, modèle qui est fortement influencé par la situation qui prévaut actuellement dans le monde anglo-saxon et par les normes qu'applique le FNS pour l'octroi de bourses ou de subsides de recherche. Un certain nombre de critères sont ainsi avancés pour tenter de qualifier l'excellence, les caractéristiques de cette dernière variant toutefois selon les disciplines puisqu'« un bon dossier académique en psychologie sociale ne ressemble pas beaucoup à un bon dossier académique d'un historien » (C1).

Nous avons décidé de présenter les principaux critères d'excellence¹⁰⁰ en distinguant ces deux niveaux du discours et de revenir ensuite sur les normes qu'ils révèlent. Les critères explicites pour les nominations aux postes professoraux ou de MER se hiérarchisent de la façon suivante ; (1) la qualité du dossier scientifique, (2) les qualités d'enseignant.e des candidat.e.s, (3) leur insertion dans des réseaux scientifiques internationaux et nationaux et (4) leur disponibilité aux activités de service et leur capacité d'intégration dans la Faculté où ils seront amené.e.s à enseigner. La priorité donnée à la recherche est sensible par l'ordre d'exposition des critères tel qu'il émerge des discours des décanats ; elle tient en partie à la situation particulière qui préside dans le système universitaire helvétique (inexistence d'un corps autonome de chercheur.e.s¹⁰¹) mais aussi au fait que seul cet aspect distingue l'enseignement tertiaire des ordres d'enseignement antérieurs et confère à ses personnels un prestige particulier. Elle a par ailleurs été explicitée à diverses reprises par la plupart des personnes que nous avons rencontrées : « quand on doit engager des gens, quelqu'un qui a un dossier de recherche béton, s'il est pas très bon enseignant, ça va passer au second plan. C'est quand même le dossier de recherche qui est l'élément privilégié » (F1). Elle reprend par ailleurs certains des éléments qui sont exprimés dans les textes officiels rédigés par les autorités de l'Unil. Ces derniers, de par leur aspect formel, renseignent clairement sur la

¹⁰⁰ Nous ne nous arrêtons pas sur les mécanismes des procédures de nomination, puisqu'ils ont fait l'objet d'une autre recherche financée par le BEC et menée par Carine Carvalho Arruda durant ma même période que la recherche Reunil (2008 et en prép.).

¹⁰¹ En Suisse, en l'absence de corps de chercheur.e.s tels que ceux du CNRS (Centre national de la recherche scientifique) en France ou des Max Plank Instituten en Allemagne, et certains laboratoires de la NSF (National Science Foundation) aux Etats-Unis, la recherche est essentiellement assurée par des enseignant.e.s universitaires qui sont considéré.e.s comme des enseignant.e.s-chercheur.e.s.

hiérarchie des éléments pris en compte pour l'évaluation de la qualité des dossiers académiques de niveaux MER ou professoral. Ainsi, les Directives de la Direction 1.4 « Prétitularisation conditionnelle ('Tenure track') : procédure d'évaluation » (Unil, 2005a) et 1.6. « Maître assistants : procédure d'engagement, durée du mandat et stabilisation » (Unil, 2005b) mettent prioritairement l'accent sur la recherche comme le montre le texte de la directive 1.6 qui présente la procédure d'évaluation des dossiers de MA pour une stabilisation comme MER : « L'évaluation porte sur la qualité du dossier scientifique, la qualité de l'enseignement et l'intégration de l'intéressé dans l'institution. » (Unil, 2005b : 3); sont ensuite listés les différents éléments qui permettent d'évaluer ces trois activités, soit dans l'ordre : recherche, enseignement, intégration ; la directive 1.4 sur les PTC reprend les mêmes éléments, dans le même ordre, ce qui n'est pas anodin. Il est intéressant de relever que l'ordre évoqué dans ces directives diverge de celui qui est mis en avant dans La Directive de la Direction 1.13 « Cahier des charges des enseignants » (Unil, 2007). Dans ce texte, l'enseignement intervient en première position, lui succèdent la recherche, les services et mandats et l'administration. Cette disparité rend compte à notre avis de la tension qui existe entre les activités de recherche et celles d'enseignement des enseignant.e.s-chercheur.e.s suisses.

La tension entre les deux missions principales de l'université est particulièrement importante aujourd'hui car l'université se trouve en proie à de fortes redéfinitions et à des réorganisations subséquentes. Elle se trouve devoir se situer face aux mondes de l'industrie ou de l'administration et cette obligation la marque en tant qu'organisation professionnelle. Dans ce cadre, la nécessité de la professionnalisation des professions universitaires est affirmée et les étapes de la carrière sont de plus en plus définies ; les structures dans lesquelles elle se déroule sont elles aussi en pleine expansion (école doctorales par exemple et mobilité interuniversitaire). L'ensemble des changements préconisés dessine une conformité universitaire qui ne laisse que fort peu de place aux personnes atypiques.

La traduction pratique de cette situation se retrouve dans des éléments comme la pression à la publication, le bornage des carrières et la non-reconnaissance des compétences formées hors de l'*Alma Mater*. Ces changements sont d'ailleurs tangibles pour les personnes qui travaillent dans le monde universitaire depuis plus d'une décennie et ils sont perçus comme lourds par certain.e.s des enseignant.e.s de l'Unil :

Je suis un peu affolée par une sorte de diktats à la publication continue, et il y a depuis une dizaine d'années et peut-être ces cinq dernières années ça s'est accentué, toute une production d'articles dont la nécessité scientifique est à peu près nulle et dont on voit pertinemment qu'ils sont produits, parce que le système le demande, parce qu'il faut avoir telle quantité d'articles, de dossiers pour se présenter à un concours, et c'est quelque chose que je trouve un peu regrettable. J'aimerais mieux que l'on soit plus exigeant sur la qualité des recherches (F, 159).

L'un.e des professeur.e.s rencontré.e.s constatait ainsi que les choses avaient bien changé et que son parcours ne correspondait plus à ceux qui sont actuellement exigés des membres de la relève :

Je suis le feu rouge, le dernier wagon d'un prof type tel qu'on pouvait le trouver autrefois. Donc je ne peux pas proposer mon parcours de vie à mes successeurs ou à mes collaborateurs. [...] Je suis le dernier de cette vieille catégorie, j'ai pu me marier et avoir deux enfants sans laisser le pays, tout en devenant professeur d'université, mais je ne peux pas proposer ce modèle à la génération qui suit. [...] Moi, je n'ai jamais été à l'étranger... J'ai été mobile en Suisse et j'ai présidé des sociétés européennes. Ça a compté beaucoup. Ça a joué un rôle... Le fait d'avoir organisé des congrès internationaux, ça a joué un rôle très certainement, mais il n'y a pas de longs séjours aux États-Unis ou comme ça. J'ai eu des invitations, j'ai enseigné à l'étranger, et j'ai mis tout ça dans l'attractivité de la personne, mais pas la carrière typique telle qu'on la voudrait aujourd'hui. J'appartiens encore à la catégorie un peu professeur vieilles manières. (H, 719).

Et il ajoutait que

C'est à partir du début des années 90 que commence cette mouvance, qu'il faut se bouger et que les carrières changent. Jusqu'en 92-93, c'était le calme absolu. Moi j'ai publié beaucoup, mais parce que j'aimais publier. Il n'y avait pas de pression du tout. Elle a commencé à partir de 92-93. (H, 719).

Ce faisant, il désignait la charnière qui sépare l'université traditionnelle, celle dans laquelle les personnes étaient nommées aux postes professoraux aux alentours de la cinquantaine, de l'université de masse qui doit faire la preuve de son utilité et de sa spécificité dans le champ de la formation tertiaire. Il pointe ainsi le fait que les critères n'ont pas fondamentalement changé mais que le système semble s'être emballé dans une spirale inflationniste susceptible de garantir l'excellence des formations offertes par les universités qui ont désormais à faire face à un marché du travail et de la formation dans lequel les formations pratiques disposent elles aussi de filières d'excellence, les HES.

Si cette spirale est particulièrement marquée dans le domaine de la recherche et que cette dernière est évaluée à l'aune de son influence internationale, c'est probablement qu'elle désigne l'ordre tertiaire comme différent des ordres d'enseignement antérieurs et que ce type de recherche distingue les universités des hautes écoles pratiques qui ont fait une entrée spectaculaire dans le monde la recherche, mais dans une perspective appliquée. Les éléments cités pour l'évaluation du dossier de publications et le recours fait à la bibliométrie par certaines Facultés s'inscrivent dans un mouvement qui permet de comparer les instituts de formation dans une perspective de concurrence et qui soumet les universités aux règles du marché. Ces dernières sont loin de convaincre l'ensemble de la communauté universitaire, notamment du fait de la référence à une science désintéressée –et désincarnée– qui participe aussi du modèle wébérien du monde savant et l'on assiste à une forme de repli offensif. Repli, car les universités se protègent du monde et de la concurrence extérieurs en affirmant la spécificité de leur domaine spécifique de compétences, la recherche fondamentale ; offensif, car cette affirmation se fait sur un mode qui dit leur excellence dans leur application des lois du marché dans leur mode de gouvernance interne¹⁰².

¹⁰² La mise en place des procédures d' « assurance qualité » et l'adoption du vocabulaire managérial qui figure dans les textes de référence vont dans ce sens.

II.2.2.1. Les critères explicites

II.2.2.1.1. La qualité du dossier scientifique

La qualité scientifique du dossier est liée à la recherche et la publication de ses résultats. Il s'agit du critère le plus important aux yeux des autorités décanales que nous avons rencontrées et c'est sur sa base que « s'opère la première sélection » (D1). Les dossiers examinés sont triés en prenant en compte la quantité des publications mais aussi leur qualité, cette dernière étant évaluée par le prestige des revues dans lesquelles les candidat.e.s ont publié ou à l'aide d'instruments, « quelques machins qui nous permettent de dire qu'il s'agit d'une bonne recherche ; par 'machins' il faut comprendre des instruments comme le facteur d'impact des revues » (A1) comme en médecine ou en psychologie. Les inscriptions disciplinaires se retrouvent fortement dans la composition des dossiers de publications et dans certains domaines, les dossiers comportent moins de publications (5-6 articles, 2-3 chapitres de livres, p. ex.) que dans d'autres, les candidat.e.s étant engagées sur la base de leur excellence précoce. En lettres ou en droit, la règle veut qu'un.e candidat.e à un poste professoral ait publié un à deux livres (généralement, la thèse et un deuxième ouvrage). Le deuxième ouvrage – qui est parfois comparé à un travail équivalent à la thèse d'habilitation de la Suisse alémanique – tend cependant peu à peu à être remplacé par des articles dans des revues à comité de lecture. Dans le domaine des sciences dures, les publications ne se font plus que sous forme d'articles et les livres ont été totalement dévalorisés.

La quantité des publications intervient de façon importante, mais ce critère ne fait pas l'unanimité même si sa praticité est reconnue: « je préférerais qu'on appuie plus sur la qualité de la production, que sur la production elle-même, quantitative. C'est ce à quoi les commissions à l'heure actuelle cèdent assez volontiers. » (F2). Il cache selon les situations le fait qu'« il y avait une équipe de chercheurs, de nègres qui rédigeaient, ou bien les gens s'entre citaient parmi, jusqu'à pléthore, avec un dossier de citations comme ça épais. Je me disais : est-ce qu'il a réellement écrit lui-même ce type-là ? Autrement, c'est Shiva. Quarante paires de bras ou quarante assistants ! » (H1). Ces stratégies (« on avait parfois des dossiers de publications [de] 320 titres » (H1)) plaident pour que la quantité des publications soit pondérée par leur qualité, plus difficile à établir (revues à comité de lecture, nationales ou internationales, diversité des sujets abordés) et qui réserve, de ce fait, le jugement aux spécialistes de la discipline¹⁰³.

La capacité à obtenir des financements de recherche externes constitue aussi un élément auquel les commissions prêtent attention, même si cela laisse dubitatif l'un de nos interlocuteurs : « bientôt on recrutera les gens, genre : 'il a généré je sais pas, un million et demi d'euros donc il vient en primo loco'. Bon, ça c'est affreux, il faut faire attention... » (C1).

¹⁰³ Cet élément limite fortement l'influence des expert.e.s externes dans les commissions de présentation de même que celles des représentant.e.s des étudiant.e.s ou du Corps intermédiaire.

II.2.2.1.2. La qualité de l'enseignement

Quelques-un.e.s des personnes rencontrées se disent heureuses que les compétences pré pédagogiques prennent de plus en plus d'importance : « Dans les évaluations, à l'heure actuelle, on le prend de plus en plus en compte, et j'espère que ça va continuer, mais pour moi un professeur qui serait un très mauvais enseignant à l'intérieur de la Faculté, c'est quelqu'un qui ne m'intéresse pas, c'est quelqu'un qui devrait aller ailleurs, même s'il est un chercheur brillant. » (F2). Pour d'autres, l'enseignement est totalement indissociable de la recherche puisqu'il doit se fonder sur les travaux de l'enseignant.e : « Pour moi, c'est un ensemble. [...] Donc quand je parle de recherche, pour moi, l'enseignement est fatalement couplé à cette recherche. [...] J'ai toujours considéré qu'un bon enseignement universitaire ne se faisait que s'il y avait une bonne recherche derrière, par les gens qui le faisaient. [...] » (F2) ; alors qu'un troisième groupe de personnes met l'accent sur le fait que les enseignements ne se font pas systématiquement dans les domaines d'excellence des professeur.e.s, l'enseignement devant « être forcément plus vaste [que la recherche], plus large d'autant plus que le professeur va être amené à enseigner les éléments de base parce que nous attachons une grande importance à ce que ça soit les professeurs qui enseignent, qui donnent les cours généraux aux étudiants débutants. [L'enseignant doit donc] dominer l'ensemble de la matière et des théories, les méthodes » (D2).

La qualité de l'enseignement est évaluée de deux manières : sur la base du dossier qui présente la liste des enseignements universitaires donnés par les candidat.e.s au cours des années précédentes¹⁰⁴ et par une leçon d'épreuve que les candidat.e.s retenu.e.s sont appelées à donner devant un public de pairs et d'étudiant.e.s. Le premier de ces critères de sélection dessine les étapes antérieures du parcours vers le professorat puisque l'apprentissage pédagogique se fait par une pratique dans le milieu universitaire : « On considère qu'on ne peut devenir professeur que si on a été assistant, maître-assistant, ou en tout cas qu'on a eu l'occasion d'exercer une activité d'enseignement à l'université » (D2). Il contribue à la fermeture du monde universitaire sur lui-même puisque l'expérience pédagogique acquise ailleurs ne peut être prise en compte et ceci même si certaines des personnes rencontrées relèvent que « l'université [est] le seul endroit où l'on enseigne sans jamais avoir acquis aucune compétence pédagogique. C'est valable pour les assistants, les MA, ou les professeurs. C'est valable pour tout le monde. C'est quand même un peu paradoxal. Si vous enseignez dans un collège ou dans un gymnase, on vous demande de faire une formation pédagogique. A l'université non ! Les gens sont fatalement de bons pédagogues, ou de brillants didacticiens ! » (F2)¹⁰⁵. La leçon d'épreuve, le second des critères de sélection, permet aux membres des commissions de présentation, « de [se] donner une idée de la capacité à enseigner [même si] ce n'est pas toujours fiable » (D2) des candidat.e.s, mais cette dernière ne fait que compléter l'information fournie par la liste des enseignements universitaires.

¹⁰⁴ Les processus d'évaluation de qualité étant en plein essor au sein des universités suisses, qui verront leur financement en dépendre progressivement, devraient permettre aux candidat.e.s d'attester de leurs compétences en tant qu'enseignant.e.s en joignant à leur dossier les évaluations d'enseignement réalisées par leurs étudiant.e.s. La prise en compte de ces données est, par exemple, envisageable dans les procédures de stabilisation des MA en MER définis par la Directive de la Direction 1.6.

¹⁰⁵ Des structures de formation et/ou de soutien à l'enseignement existent dans les universités. A l'Unil, il s'agit du Centre de soutien à l'enseignement qui n'offre toutefois que des formations ponctuelles.

L'appréciation de la situation helvétique divise nos interlocuteurs.trices. Certain.e.s regrettent les effets que la création du CNRS français a eu sur les enseignant.e.s-chercheur.e.s car elle a participé à dévaloriser la recherche faite dans les universités : « Je ne suis pas hostile, mais pas très favorable à ce qui a été fait en France par exemple ; on a un corps de chercheurs à temps plein, et de l'autre côté un corps des enseignants-chercheurs. Et fatalement, une dérive s'est faite à partir des années 1945 [...] qui a totalement dévalorisé le corps universitaire. [...] Cette dichotomie entre deux corps de recherche, à mon avis, n'a pas été bonne, même si elle a permis de sortir d'excellents chercheurs. » (F2). D'autres mettent l'accent sur les problèmes que cela pose pour les personnes qui sont de bon.ne.s chercheur.e.s mais qui ne sont pas intéressé.e.s par l'enseignement et ils relèvent que la structure de la recherche scientifique en Suisse n'offre aucun autre débouché pour ce type de personnes : « On n'a qu'un seul débouché pour les jeunes chercheurs et les doctorants : c'est de devenir prof. Or tout le monde n'est pas fait pour être prof. C'est un des handicaps de la Suisse. » (B1).

II.2.2.1.3. La mobilité et le réseau

Cette question est complexe car la notion de mobilité est polysémique. L'ensemble de nos interlocuteurs.trices dit son importance pour la constitution d'un réseau scientifique qui permet de faire rayonner les recherches menées dans l'insitution lausannoise au-delà des portes de l'*Alma Mater*, mais ils ne précisent pas toujours de quelle mobilité il est question. Les arguments en faveur de la mobilité insistent sur le fait qu'une expérience à l'étranger, et/ou dans une autre institution, ouvre des horizons plus larges, augmente les contacts et est enrichissante pour les candidat.e.s et nos interlocuteurs.trices s'accordent sur la nécessité d'une mobilité académique, temporaire pour certain.e.s et définitive pour d'autres. Le dessin des trajectoires des carrières professorales inclut donc au minimum une période de mobilité qui succède à l'obtention de la thèse et donne lieu à une recherche post-doctorale. Durant ce laps de temps, les chercheur.e.s doivent idéalement se déplacer vers une ou plusieurs autres universités étrangères afin d'y poursuivre leur carrière, avec une bourse pour ceux qui s'y inscrivent temporairement ou en y décrochant un poste¹⁰⁶.

La mobilité des chercheur.e.s doit ainsi leur permettre de créer des réseaux internationaux de collaboration dont bénéficieront finalement les universités dans lesquelles elles et ils seront recruté.e.s. Plus l'université choisie pour la période de mobilité sera prestigieuse, plus le ou la candidat.e verra augmenter ses chances de décrocher un poste stable dans nombre d'universités. Ceci entraîne un important déplacement des chercheur.e.s vers les pôles de compétence des pays de l'hémisphère nord, notamment les Etats-Unis. Lors de la nomination d'un.e professeur.e, il sera ainsi tenu compte de son intégration dans la communauté scientifique tant internationale que

¹⁰⁶ La mobilité post-doctorale a aussi intérêt à se faire rapidement après la thèse pour des raisons économiques, puisqu'elle est essentiellement effectuée à l'aide de bourses et/ou en obtenant des postes précaires. Du fait des salaires qui sont relativement bas dans le monde académique, la conciliation avec la vie familiale ou même la vie de couple s'en trouve compliquée.

nationale, l'absence de réseau constituant un obstacle rédhibitoire à un engagement professoral : « Si vous êtes toute seule dans votre coin à travailler, vous ne deviendrez jamais professeur à mon sens. A moins d'un coup de chance ou d'un pistonnage incroyable » (D2).

Cette mobilité géographique et académique est toutefois mise en relation avec le risque dévalorisation des candidat.e.s helvétiques du fait de l'arrivée massive d'enseignant.e.s étranger.e.s dans les universités suisses. Ainsi, l'un.e des personnes relève qu' « en Suisse romande, la relève suisse part perdante à tout concours. A mon avis, il y a une sorte de complexe d'infériorité des universités suisses qui se disent que si elles n'ont pas un taux avoisinant les quatre-vingt-dix pourcent de professeurs étrangers, elles seront considérées comme non-européennes et provinciales. » (D1). L'ampleur des nominations de personnes venues de l'étranger est aussi parfois comprise comme un « masochisme de l'institution, une autoflagellation » (H1) des universités qui boudent les personnes formées en leur sein¹⁰⁷.

Ces réticences n'aboutissent toutefois jamais à la remise en cause de la nécessité de partir dans une université étrangère si une carrière académique est envisagée. Au contraire, nombre de doyen.ne.s en regrettent l'insuffisance de la mobilité dans les faits : « je pense qu'il y a un manque de mobilité dans l'université qui est sidérant [...], il y a beaucoup trop d'universités dans le monde où on fait ses classes dans son université, son *Alma Mater*, puis on fait sa thèse et on est nommé prof et on reste là nommé sur un fauteuil à vie, je pense que ça n'est pas idéal pour la mobilité intellectuelle des gens, ni pour les universités » (B1). Aucun.e ne va cependant jusqu'à proposer que l'Unil suive l'exemple de Bâle, qui exclut qu'une personne formée dans cette Université y fasse carrière, et ceci car l'adoption d'une telle règle pourrait constituer la base d'une inéquité, l'ensemble des universités ayant des pratiques différentes. L'un de nos interlocuteurs relève d'ailleurs que des décisions devraient être prises en ce domaine soit en excluant systématiquement les candidat.e.s de leur université de formation, soit en leur laissant tout aussi systématiquement la possibilité de décrocher un poste à l'interne. Dans un cas au moins, la question de la mobilité a été décrite comme préjudiciable aux candidat.e.s car une personne qui a eu beaucoup de mobilité « peut, lorsqu'elle se présente dans des concours chez nous, être maladroite, parce qu'elle n'a pas l'expérience du milieu, du biotope local pour être plus habile dans la manière de se vendre. Cela peut aussi être un handicap la mobilité ! » (B1).

Il faut noter que la situation ne se présente pas de façon similaire pour toutes les disciplines car certaines d'entre elles sont fortement ancrées dans un espace géographique donné. Les débouchés sont donc différents selon que l'on travaille dans les sciences exactes ou que l'on soit un.e spécialiste de l'histoire ou de la littérature suisse romande. A l'Unil, les personnes ont actuellement la possibilité de postuler à l'interne, mais certaines Facultés – HEC et GSE notamment – excluent en principe que la carrière complète se fasse au sein de la Faculté... même si les autorités décanales y

¹⁰⁷ L'exigence de mobilité n'a jamais été explicitement abordée comme un des éléments susceptibles de provoquer l'exode des cerveaux (*brain drain*) vers les universités les plus prestigieuses, alors même que certains des instruments mis en place par le FNS visent à favoriser la ré-intégration de chercheur.e.s confirmé.e.s dans les universités suisses.

reconnaissent l'existence de quelques cas exceptionnels de cursus qualifiés de « lausanno-lausannois ».

A cette mobilité académique s'ajoute la possibilité (ou l'alternative) d'une mobilité professionnelle. Ce type de mobilité est toutefois celui qui caractérise les profils des trajectoires des chargé.e.s de cours dans nombre de Facultés (cf. *infra*) plus que ceux des professeur.e.s et il n'existe que dans certaines disciplines. En droit positif, par exemple, un passage dans la pratique professionnelle – brevet d'avocat ou poste dans la magistrature – a longtemps été considéré comme un élément tout à fait favorable à la construction d'une carrière universitaire. Il était ainsi possible de faire carrière en Suisse sans jamais avoir été à l'étranger, mais en complétant l'expérience universitaire par une expérience de pratique professionnelle. La situation est toutefois en train de se transformer et ceci sous l'influence des règlements d'autres instances qui exigent une mobilité géographique – comme par exemple le FNS dans le cas des professeur.e.s boursier.ère.s – et ont des effets incitatifs directs qui modifient peu à peu les anciennes habitudes. Ainsi, en HEC, le passage par une ou des expériences professionnelles est aujourd'hui assimilé à un « trou dans le CV ».

A l'inverse, l'absence de mobilité est jugée comme un facteur qui a favorisé les candidatures internes et a pu aboutir à l'existence des carrières « lausanno-lausannoises » : « Dans les faits, je pense que, à tort ou à raison, des candidats locaux ont pu être disons, favorisés. Peut-être pas au moment du recrutement à proprement parler, mais plutôt au moment de la définition du poste. C'est-à-dire qu'on dit : 'il nous faudrait je sais pas... un MER dans ce domaine' et on sait très bien qu'un candidat local aura l'occasion de candidater, et puis d'être compétitif au vu du fléchage du poste. » (C1). Ce 'jeu' autour du profilage des postes en faveur d'une personne a aussi été mentionné par des membres de la relève et identifié dans le cadre de l'étude de Felli et al. qui constatent que : « [...] les niveaux micro de gouvernance universitaire (facultés, instituts) jouent souvent à plein pour le profilage des postes et leur attribution à des personnes qui s'inscrivent dans un parcours académique [...]. » (2006 : 62). L'entrée en vigueur de la nouvelle LUL confie dorénavant la définition des postes aux commissions de planification qui envisagent les besoins facultaires ou disciplinaires plus globalement et sur une plus longue durée. Comme le relève un.e. des doyen.ne.s interrogé.e.s (« avec les commissions de planification, on devra planifier les postes disons, sur 5 ou 6 ans, je pense qu'il y aura peut-être un peu moins de calculs, de calibrage des postes par rapport à la relève locale. » (C1)), ce changement de système pourrait avoir pour effet de rendre les concours plus ouverts et de limiter les relations de dépendance entre assistant.e.s et professeur.e.s, tout au moins en ce qui concerne la construction d'une carrière¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Auparavant, des commissions de structure (constituées par des membres du corps enseignant, des représentant.e.s du Corps intermédiaire et des étudiant.e.s) étaient créées spécifiquement pour définir le profil de chaque poste mis au concours. Ce système très souple permettait d'adapter les ressources humaines aux besoins du moment (en termes d'enseignement et de recherche) et ouvrait la porte à l'adaptation des postes aux candidat.e.s que l'on souhaitait nommer.

II.2.2.1.4. Autres critères : activités de service, gestion d'équipe, intégration dans l'institution, etc.

D'autres critères ont été cités par les autorités décanales, par exemple les contacts d'un.e candidat.e avec la société civile, sa faculté à intervenir dans les médias ou d'avoir des activités de vulgarisation scientifique, bref de participer au dialogue entre la Science et la Cité. Les compétences de gestion d'équipe ainsi que de tutorat ont aussi été mentionnées comme des éléments pris en compte lors de la sélection des candidat.e.s aux postes professoraux : « des compétences aussi pas simplement académiques, dans les profils des postes, mais aussi des compétences de gestionnaires d'équipe, d'organisation, etc. » (C3).

Certaines disciplines dessinent des profils de carrière particuliers, comme par exemple en médecine où les compétences liées au « métier », c'est-à-dire à des savoir-faire pratiques, sont aussi largement prises en comptes dans la pondération des critères. Ainsi, un directeur de service doit être bon non seulement pour la recherche et l'enseignement mais aussi dans le cadre de son activité clinique.

Outre ces compétences inhérentes au métier de chercheur.e, d'autres éléments plus directement liés au savoir-être des personnes ont émergé à différentes reprises dans nos entretiens et les qualités personnelles (volonté, autonomie, intérêt...) évoquées peuvent se résumer par les paroles d'un responsable décanal : « ce sont des bosseurs » (A1). Des responsables décanaux ont attiré notre attention sur la nécessité que la personne choisie corresponde à la structure, ce que d'aucun appellent « capacité d'intégration dans l'institution » (H1), ou « la personnalité » (H1), « l'équilibre de la personnalité » (B1), ou encore « le caractère » (B1).

Pour certain.e.s, la trajectoire particulière d'une personne peut être analysée pour permettre une meilleure compréhension de son parcours : « Est-ce que les gens ont le temps ? Est-ce qu'ils ont des enfants ? Il y a d'excellents candidats, candidates notamment, qui ont fort peu publié pour des raisons tout à fait compréhensibles, d'autres qui ont beaucoup publié, puis sur un seul sujet, qui progressent pas. » (B1).

Ces éléments peuvent d'ailleurs renverser des situations : « Quand un candidat est notoirement caractériel, on l'élimine, pour parler simple. Quand un candidat ou une candidate est notoirement incapable de collaboration avec personne, mais pense qu'il est le meilleur du monde et puis qu'il n'y a personne d'autre – et ça existe dans le milieu universitaire, faut pas se cacher – c'est un critère objectif de dire bon, c'est peut-être un excellent chercheur, laissons-le. Le syndrome du chercheur fou : laissons-le dans un laboratoire tout seul sur sa colline mais surtout pas chez nous ! » (B1). Tout en relevant les possibles règlements de comptes que peuvent sous-tendre une évaluation défavorable de la personnalité d'un.e candidat.e, et l'arbitraire que peut représenter l'élimination d'un dossier sur de tels critères, une personne nous a confié avoir une fois rédigé un rapport sur un.e candidat.e dans lequel elle disait clairement : « Si vous voulez un génie oui, si vous voulez des problèmes, non. » (B1). Elle constate : « Voyez j'ai répondu franchement. Dans un cas, mais heureusement fort rare, mais ça existe. Mais on n'ose pas beaucoup se le dire, dans le domaine universitaire. » (B1). Pour

autant, « ça ne veut pas dire qu'on va engager quelqu'un qui n'a rien publié et qui est nul en enseignement, parce qu'il est gentil ! Ça ne suffit pas non plus » (B1).

II.2.2.1.5. La pondération des critères

Comme les dernières citations le mettent en évidence, ces critères sont pondérés pour répondre à des situations présentées comme extraordinaires ou particulières, du fait des candidat.e.s en lice, de la définition du poste ou de la situation de la Faculté.

Les commissions auraient ainsi à appliquer des « facteurs de corrections » (B1), notamment lorsqu'elles se trouvent face à des candidat.e.s aux profils très différents par exemple un.e enseignant.e-chercheur.e. chevronné.e avec un « gros dossier » de publications versus une personne jeune, au potentiel prometteur, qualifiée de « candidat évolutif » (B1). Il faut alors que la commission de présentation décide du critère qui sera déterminant pour départager les candidat.e.s. C'est à ce moment-là que d'autres éléments sont pris en compte pour valider les choix tels que : « le caractère, la capacité de collaboration, l'entregent, le rayonnement, etc. » (B1). De tels critères, apparemment moins « scientifiques » que la qualité de la recherche et le dossier de publications, reviennent à plusieurs reprises dans les propos des doyen.ne.s et certain.e.s regrettent que la « personnalité » (B1) des candidats ne soit pas assez prise en compte : « Je pense qu'à l'université on accorde beaucoup trop d'importance, et à Lausanne comme ailleurs, à l'absoluité du dossier scientifique, des publications, par rapport à l'ensemble » (B1) ou « J'avais souvent l'impression que c'était le dossier scientifique pur et dur qui était déterminant. Tout le reste comptait assez peu finalement, bien qu'il y ait des leçons d'épreuves. Des étudiants, le corps intermédiaire y assistent, se prononcent, [mais] ça me paraissait de peu de poids par rapport au nombre de publications et de citations..., [à] la nature des revues dans lesquelles les publications avaient lieu » (H1).

L'ensemble de ces éléments et l'alchimie qui conduit à leur alliage particulier aboutissent à ce que finalement les raisons qui font qu'une personne est nommée sont résumées par « C'est uniquement une question de chance, il y a une loterie incroyable » (D2) ou « C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment, que ça corresponde à votre parcours personnel de vie : vous avez eu vos enfants, ou juste avant, ou juste après l'entrevue cruciale ; vous n'avez pas quitté votre mari, votre copain, ou votre père n'est pas mort, au moment où vous deviez être là ; vous n'êtes pas à l'étranger au moment où il y a un concours qui vous passe sous le nez, c'est uniquement de la chance ! » (D1). Cette référence à la chance est une constante puisqu'elle était déjà apparue à d'autres moments de nos entretiens à propos de l'engagement des assistant.e.s : « Le facteur chance, c'est vraiment un élément essentiel. C'est-à-dire, la chance d'être recruté au bon moment par la bonne personne avec laquelle on s'entend bien, avec qui on pourra faire une thèse. » (C1). Une personne a préféré parler pour de telles situations du « hasard [...] d'avoir juste le doctorat au bon moment, au moment où il y a un poste à tel endroit, et qu'à tel endroit, ils n'ont personne » (C2) parce que selon elle : « la chance, je ne suis pas

sûre que ça soit exactement de la chance. [...] La chance, ça s'apprend aussi en fonction des catégories sociales, on apprend quelles sont les règles de fonctionnement. » (C2), il faudrait alors plutôt parler d'« intelligence des situations » ou d'« opportunités » (C2).

Il est intéressant de noter que cette explication ultime ne converge pas à première vue avec le principe de méritocratie qui affirme, au contraire, les compétences comme critère. Il nous semble toutefois que la co-existence de ces deux ordres d'explication, voire de justification, est inhérente aux processus tels qu'ils existent actuellement et permet de faire coïncider le discours de la tension vers une connaissance désintéressée avec des pratiques qui qualifient les personnes en fonction de leurs capacités à analyser les situations et, éventuellement à s'y profiler. L'existence de l'espace qui sépare la chance du mérite donne tout leur poids au réseau des candidat.e.s et à leurs capacité à mobiliser des allié.e.s, (Akrich et al., 1988a et 1988b) au premier rang desquels se situent les figures tutélaires du ou de la directeur.trice de thèse et du ou de la supérieur.e hiérarchique direct.e. C'est dans cette perspective que les jeunes chercheur.e.s doivent apprendre à « se mettre dans le sillage d'un entrepreneur plutôt que d'un loser » (C1) et faire la preuve de leurs compétences d' « entrepreneur.e.s du savoir », que Charles Kleiber (1999), ancien Secrétaire d'Etat à la science et à la recherche, met au premier plan des critères de l'excellence qui permettent de sélectionner les personnes pour les postes de professeur.e.s boursier.ière.s. Or, comme nous l'avons vu plus haut, certaines des autorités décanales sont ambivalentes face à une transformation des universités sur le modèle des entreprises et la référence à la chance et/ou au hasard leur permet de sauvegarder l'apparence d'une science guidée avant tout par la tension vers la connaissance **et** de ne pas se mettre en rupture avec les normes et les règles que d'autres organes actifs dans la politique de la recherche dessinent comme inévitables. Il permet aussi que l'effet Matthew, et a posteriori « l'effet Matilda »¹⁰⁹, jouent à plein dans la sélection pour les carrières professorales. Or la richesse dans le monde universitaire, c'est la réputation et la réputation dépend des réseaux que l'on peut mobiliser, ces réseaux dépendant à leur tour de la proximité que l'on entretient avec celles, et surtout ceux, qui décident. Ces relations s'inscrivent dans des systèmes de genre et de reproduction sociale qui dictent eux aussi leurs normes. Mais ces systèmes sont loin d'être totalement homogènes et laissent demeurer des possibilités de jeu et des espaces qui donnent leur poids aux configurations locales. Il nous semble que la référence à la chance s'inscrit dans cet interstice car elle permet, comme l'explication des inégalités par les difficultés de la conciliation – cf. *infra* – de minimiser l'influence des facteurs organisationnels sur lesquels l'université peut intervenir au profit de facteurs externes qu'elle ne peut guère changer.

¹⁰⁹ Cette appellation ironique de Rossiter (1993) fait suite à ce que Merton dénommait en 1968 l' « effet Matthieu », soit le fait que dans le monde académique comme ailleurs, on ne prête qu'aux riches ; plus on publie, plus on est cité, sollicité et réputé brillant. Rossiter rappelle que cette citation tirée de l'évangile selon Saint-Matthieu se termine par l'affirmation qu'aux pauvres, il sera enlevé. Elle conclut en montrant que, dans le monde universitaire, les pauvres sont les femmes.

II.2.2.2. Les normes de la carrière (entre explicite et implicite)

II.2.2.2.1. La typicité ou l'atypicité de l'excellence

La vision de la relève à propos des rythmes ou des exigences de la carrière académique est en résonance avec celle des autorités décanales et des instances directionnelles de l'Unil. Avant de nous arrêter en détail sur les éléments que la relève définit comme nécessaires à un parcours académique ainsi que sur les différents critères d'excellence auxquels elle pense devoir correspondre, nous aborderons la notion d'atypicité, telle qu'elle est apparue dans certains récits afin de nous interroger sur les représentations de la typicité des carrières.

En réaction à l'envoi du questionnaire ou lors d'échange de mails afin de fixer un rendez-vous pour un entretien, nous avons constaté qu'une partie de la relève se définissait d'emblée comme « atypique ». De ce fait, plusieurs personnes ne se sentaient pas en droit, ou à même, de répondre au questionnaire ou de participer à un entretien. Ceci nous a incité à nous intéresser de plus près à cette qualification des parcours. Qu'est-ce qu'un parcours atypique et par la même occasion, qu'est-ce alors qu'un parcours typique au sein de l'académie selon les répondant.e.s ? En effet, dans la mesure où l'idée d'une carrière atypique intervient, il y a conscience d'une trajectoire typique et connaissance des exigences de typicité et des stratégies à mettre en œuvre pour y répondre.

Au final, que ce soit dans leur première prise de contact avec l'équipe de recherche ou lors des entretiens, 12 personnes, soit plus d'un quart des membres de la relève qui ont participé à un entretien d'une heure, se sont explicitement qualifiées d'« atypiques » (les termes de « hors norme », « pas normal » et « pas l'idéal » ont aussi été exprimés et pris en compte). Il est intéressant de noter qu'il s'agit de 9 femmes et de 3 hommes, ce qui conduit forcément à se demander si le parcours de ces femmes est réellement plus atypique ou si cette observation reflète une tendance de celles-ci à se sentir hors norme. Ces 12 personnes représentent une panoplie de statuts et de rapports à l'académie, mais nous noterons tout de même qu'aucune d'entre elles n'est professeure ordinaire. La moitié sont ou ont été affiliées à la Faculté des Lettres.

Les personnes qui se sont présentées comme des personnes atypiques ou présentant un parcours atypique n'ont pas justifié leurs propos de la même façon. C'est souvent un ensemble d'éléments qui a été mobilisé pour expliquer le sentiment d'atypicité. Si nous nous en tenons aux éléments premiers, les propos des 12 interviewé.e.s se résument ainsi :

1. statut de professeur.e mais à **temps partiel**, priorité à l'**enseignement** plutôt qu'à la recherche, importance donnée à la **sphère familiale** d'où une **ambition académique limitée** (professeure associée entrante)
2. assistantat de recherche **sans enseignement, ni travail de doctorat, insertion limitée** dans institut et très grande **indépendance**, poste obtenu **sans concours**, au bénéfice d'une **formation professionnelle non-universitaire, pas de plan de carrière** ni ambition de rester au sein de l'académie (assistante de recherche FNS)

3. domaine de recherche et d'enseignement **vaste et interdisciplinaire**, recrutement interne **sans concours** (professeure assistante, relève Unil)
4. **particularité du sujet de thèse** qui implique un **travail solitaire** (hors académie, abandon poste MA)
5. statut d'assistant.e **âgé.e et célibataire**, **formation professionnelle non-universitaire** antérieure (assistante avancée)
6. **absence de plan de carrière** et **improvisation** d'une carrière universitaire (MER)
7. passage d'un statut de professeure à l'université à un statut de **professeure dans une Haute Ecole** (abandon poste de professeure au sein de l'université)
8. n'a **jamais postulé pour être stabilisée au sein de l'université** malgré profil adéquat (docteure, hors académie)
9. voie professionnelle qui est jugée « **ne pas être privilégiée** » (MA)
10. avoir fait sa carrière avec du **retard** et **changement de domaine** d'études (MER)
11. thèse effectuée parallèlement à une **activité professionnelle en-dehors du monde académique** et sans lien avec études (doctorante, travail hors académie)
12. pratique de la recherche **sans affiliation directe à l'Université** (hors académie, abandon thèse)

A partir de ces explications quant leur atypicité, il est possible d'extraire ce que ce groupe de répondant.e.s entend par une trajectoire typique. Le parcours universitaire typique serait alors constitué :

- d'une **stabilisation** du statut d'intellectuel.le et de professeur.e **au sein de l'université**
- de l'obtention d'un poste sur **mise au concours**
- d'un poste à **plein temps**
- d'un **plan de carrière** précis et d'une **ambition** universitaire marquée
- d'un début de parcours comme **assistant.e de recherche et d'enseignement couplé à un travail de thèse**
- d'un travail de **thèse effectué parallèlement à un poste universitaire** et non à une activité professionnelle non-académique
- d'une période d'assistantat effectuée **directement après la licence**, à un **âge défini** et en **l'absence d'une autre formation** professionnelle
- d'une **priorité donnée à la recherche** au détriment de l'enseignement
- d'une bonne **insertion** au sein de l'université et d'un institut
- de l'appartenance à une **discipline unique** et à un **domaine de recherche circonscrit**
- d'un sujet de recherche permettant le partage et la **collaboration**
- du **sacrifice de la sphère familiale** au profit de la carrière

Il apparaît qu'implicitement, il y a un âge, un lieu, une façon et des ambitions particulières derrière un parcours universitaire typique. La linéarité, l'enchaînement, la sédentarité au sein de l'académie et l'ambition apparaissent comme les éléments clés de ce parcours. Ces éléments rejoignent d'ailleurs les discours des décanats et attestent de la prégnance sur l'ensemble de la communauté universitaire d'un modèle normatif de la carrière, qui est marqué par l'idéal du savant développé par Max Weber. La relation de tension maximale semble toutefois s'être déplacée ; elle ne réside plus entre

l'engagement du scientifique dans la sphère publique et ses activités de connaissances (Weber, 2003) mais entre l'engagement de la scientifique dans la sphère privée et ses activités de connaissance. Les discours auxquels donne lieu la question de la conciliation travail-famille illustrent particulièrement bien ce déplacement (cf. *infra*).

II.2.2.2. Quand la biologie est synonyme d'excellence : les barrières de l'âge et du sexe

II.2.2.2.1 L'âge

Le raccourcissement de la durée des thèses ainsi que les rythmes imposés à la carrière académique dessinent des parcours idéaux dans lesquels les candidat.e.s aux postes professoraux ont tout juste une trentaine d'années, l'âge de ces candidat.e.s devenant ainsi incidemment un élément de l'excellence scientifique.

Dans ce domaine, le poids des directives nationales et des habitus d'autres universités pèsent dans les décisions prises à l'Unil au moment de nommer une personne. En Suisse, les universités s'alignent très largement sur les lignes directrices du FNS qui avait fixé, jusqu'en 2008, des limites d'âge pour l'obtention des différentes bourses¹¹⁰. Depuis cette date, le FNS a décidé de prendre en compte l'âge académique des personnes, en fixant des intervalles de temps pour chaque étape de la carrière¹¹¹, mais les propos des porte-parole du FNS, lors de la « Journée de la recherche » à l'Unil le 28 novembre 2006 suggèrent que cette transformation des références risque de n'avoir que peu d'incidence sur les normes effectives en termes d'âge. Il a en effet été signalé que certaines institutions (l'EPFZ, par exemple) n'offraient que peu de soutien aux candidat.e.s aux postes de professeur.e.s boursier.e.s de plus de 36 ans (alors qu'à cette date, l'âge limite était encore fixé à 40 ans) car elles n'avaient, selon les autorités de l'EPFZ, aucune chance de rester dans cette institution en raison de leur retard de carrière. Ces propos disent assez bien quelles sont les normes sous-jacentes à la conduite d'une carrière académique et mettent au premier plan la précocité comme norme d'excellence scientifique. Ils montrent, par ailleurs, que la flexibilisation introduite par la prise en compte de l'âge académique pourrait n'avoir que peu de conséquences sur le dessin effectifs des carrières académiques qui semblent se diriger inexorablement vers des modèles de plus en plus concurrentiels et linéaires¹¹². L'accélération des carrières se fait sentir dans nombre de pays et, par exemple, dans le système anglo-saxon qui occupe une place prépondérante, les professeur.e.s

¹¹⁰ Cet organisme avait fixé, jusqu'en 2008, des limites d'âge pour l'obtention des différentes bourses (entre 2002 et 2008, ces limites avaient été levées pour les femmes): 33 ans pour les bourses de chercheur.e débutant.e (fin de thèse ou début de post-doc), 35 ans pour les bourses de chercheur.e avancé.e (post-doc). Pour les subsides pour les professeur.e.s boursier.e.s, la limite d'âge avait été maintenue pour les femmes mais des possibilités de dérogations étaient envisageables pour des « cas dûment motivés » selon l'article 3 al c) du règlement du mois de février 2002.

¹¹¹ Pour les bourses de chercheur.e débutant.e, au minimum 2 ans après la licence et maximum 3 ans après la thèse ; pour celles de chercheur.e avancé.e : au maximum 5 ans après la thèse ; et pour celles de professeur.e.s boursier.ère.s, les personnes doivent attester de 2 à 9 ans d'expérience post-doctorale.

assistant.e.s sont nommé.e.s vers 28-30 ans en tenure track ou pré titularisation conditionnelle (PTC), ce qui signifie qu'elles et ils deviendront – pour autant que les conditions de la PTC soient remplies – professeur.e.s ordinaires avant 35 ans de sorte que « la carrière se joue en 7-8 ans après le doctorat » (E1). La vitesse à laquelle se font les thèses et les carrières semble liée à des critères de compétitivité : « la compétition est terrible, donc il s'agit d'aller vite, d'aller fort, et on n'a pas le temps d'attendre et de mûrir » (F2). Dans certaines disciplines, seule une carrière linéaire, avec un doctorat avant l'âge de 30 ans, permet dès lors de « rester dans la course » : après un master vers l'âge de 24 ans, il faut écrire la thèse en 4-5 ans, partir dans une autre université pour y faire un post-doc de 2-3 ans et « ensuite, malheureusement ensuite c'est quelquefois moins facile » (F2). La force de ce modèle anglo-saxon est très nette, par exemple en HEC, où il n'existe en principe plus d'engagement de professeur.e assistant.e de plus de 35 ans et où les nominations de PO se font souvent pour des personnes de moins de 35 ans. Ceci permet à cette Faculté de rester compétitive sur le marché des universitaires qui « rajeunit » les carrières à tel point qu'il ne semble pas envisageable d'interrompre le parcours universitaire par un passage dans le privé ou pour des raisons personnelles : « Avant doctorat, les étudiants font ce qu'ils veulent, ils peuvent travailler ou non, mais après le doctorat, ce n'est pas possible. Ils sont trop âgés. A 22 ans, vous faites une licence, ensuite par exemple, 3 ans dans le privé ; la thèse à 30 ans et si vous avez un enfant, vous ne revenez pas... ». D'autres Facultés envisagent des engagements avec des fourchettes d'âge plus importantes : « Nous avons nommé des professeurs de 33 ans et des professeurs de 50 ans [...] Nous nous refusons à tout critère limitatif, en principe, mais il est évident qu'on aura plus de peine à nommer un professeur de 58 ans qu'un professeur de 45 ans. » (D2) mais d'une manière générale, le/la MA est nommé.e dans la trentaine « c'est très rare qu'on devienne professeur à 33 ans [...] c'est plutôt autour de la quarantaine qu'on devient professeur, en moyenne. » (D2).

Dans toutes les Facultés, la définition d'un profil de carrière est aussi influencée par les procédures de recrutement en PTC qui s'adressent à « des personnes qui sont nouvellement inscrites dans la carrière académique et qui sont biologiquement jeunes [pour] pouvoir être concurrentielles par rapport à des dossiers de chercheurs avancés, de personnes établies déjà de longue date dans la carrière » (C1). De tels recrutements s'alignent en termes d'âge sur d'autres outils de soutien à la recherche pour des postes similaires, comme par exemple les postes de professeur.e.s boursier.e.s du FNS. L'âge idéal auquel une telle nomination à un poste professoral, en PTC ou non, devrait avoir lieu a des effets sur les engagements aux échelons préalables et certains responsables relèvent l'existence « d'injonctions relativement fortes » (C1) sans qu'il n'y ait pour autant « d'interdictions formelles » (C1) pour que le recrutement des assistant.e.s se fasse au sein des jeunes diplômé.e.s. De ce fait, si des personnes de 40 ou 45 ans peuvent être engagées sur de tels postes ou même à 50 ans comme MA, cela relève plutôt d'une exception, d'autant plus que « un MER de 55 ans, c'est ridicule et aussi très cher (en terme de charges sociales...) » (A1).

Parmi les membres des équipes décanales rencontrées, seule une personne a insisté sur le fait que « jeune diplômée et âge ne vont pas ensemble, en tous les cas chez les femmes » (C2). En effet, ces dernières ont, plus souvent que les hommes, des parcours non-linéaires et leur « réinsertion » dans le monde académique pourrait justifier de leur engagement plus tardif aux premiers échelons de la carrière académique. Cette ouverture

doit cependant s'accompagner de l'acceptation de la précarité qui s'attache à de tels postes et ne devrait pas, au vu du mouvement de jeunisme que nous avons décrit plus haut, nourrir trop d'illusions pour la suite d'une carrière académique. En effet, le temps de l'assistantat, limité à 5 ans¹¹³ doit permettre aux personnes de rédiger leur thèse de doctorat, alors que la période du MA (6 ans maximum à l'époque concernée par notre recherche¹¹⁴) sert au renforcement du dossier dans le but de décrocher ensuite un poste de rang professoral. Par conséquent, une arrivée « tardive » dans la carrière académique présente un risque important de blocage lors des étapes ultérieures, le recrutement de personnes de plus de 50 ans devenant de plus en plus rare, même dans les Facultés de sciences humaines¹¹⁵.

Le rythme imposé pour réussir une carrière académique a des conséquences différentes selon le sexe des personnes, et de manière subsidiaire selon leur origine sociale¹¹⁶. En ce qui concerne les femmes, il faut relever que ce rythme a parfois pour effet de les mettre en position de choisir entre construction de leur vie privée et carrière professionnelle. Les projets de parentalité sont souvent repoussés, voire abandonnés car ils s'avèrent incompatibles avec les exigences de la carrière (construction du dossier scientifique, mobilité internationale de moyenne ou longue durée, mobilité fréquente pour des colloques, etc.) sauf si cette dernière est construite avant la quarantaine. Cet élément amène d'ailleurs quelques-un.e.s des responsables facultaires à relever que finalement l'accélération des carrières pourrait constituer un élément favorable à une représentation plus juste des femmes au niveau professoral. Ces remarques sont toutefois à mettre en relation avec une des explications données à la forte disproportion entre les femmes et les hommes au sein des professeur.e.s.

II.2.2.2.2 Le sexe des femmes, source d'indisponibilité et de retards

La référence aux limites qu'imposerait la biologie aux femmes est particulièrement nette dans les discours de l'ensemble des acteurs de l'institution (autorités décanales et membres de la relève). Ces discours sont en général intervenus dans le cadre de l'évocation de la conciliation travail-famille, cette question émergeant immédiatement lorsque nous demandions comment expliquer la sous-représentation des femmes dans le corps professoral. Les discours auxquels nous nous référons ici ont donc tous été

¹¹³ Depuis l'entrée en vigueur de la LUL en 2005, il n'est plus possible, comme cela se faisait auparavant de procéder à des mutations au poste de premier.e assistant.e afin de permettre à des personnes de terminer leur thèse de doctorat en jouissant de 5 ans supplémentaires d'engagement.

¹¹⁴ La nouvelle LUL limite actuellement l'engagement des MA à 4 ans, mais elle prévoit la possibilité de stabiliser les MA présentant de bons dossiers scientifiques à des postes de MER suite à une évaluation de leur dossier.

¹¹⁵ Certains décanats décident de ce fait restreindre de tels engagements, alors que d'autres les acceptent, considérant que les personnes sont libres de s'engager sur de telles voies « à leurs risques et périls » (C1), puisque de toute façon, il n'y a pas assez de postes de PO pour absorber tou.te.s les docteur.e.s, quel que soit leur âge.

¹¹⁶ Maintenant les futur.e.s enseignant.e.s universitaires dans des situations de précarité professionnelle et financière jusqu'à un âge relativement avancé, l'accès à la profession académique est plus ardu pour les personnes dont l'origine sociale est modeste. Cependant, comme nous le verrons plus loin, cette « étrangeté » sociale peut avoir un effet favorable au déroulement de la carrière de certains hommes. Elle intervient comme un défi de plus dans la monstration d'une performance et suscite un surinvestissement professionnel des personnes, pour autant que leur contexte familial leur en donne la possibilité.

suscités par des questions explicites de notre part quant aux choix des personnes nommées ou par la présentation du schéma en ciseaux.

Au moment de nos entretiens, les équipes décanales ne pouvaient plus ignorer le problème des inégalités de sexes puisque nous nous situions dans la première moitié du deuxième programme « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités »¹¹⁷. Nos interlocuteurs.trices reconnaissaient tous et toutes que la faible proportion de femmes dans les postes les plus élevés de la hiérarchie universitaire posait problème, mais elles et ils attribuaient prioritairement cette situation à deux facteurs de type structurels ; le premier relevait que les femmes, plus que les hommes, peinaient à répondre à des exigences professionnelles extrêmement élevées du fait des charges familiales qu'elles assumaient ; le second renvoyait à l'histoire de l'université et à la faible représentation des femmes dans la science (cf. *infra*).

La première explication donnée au retard des femmes a ceci de particulier qu'elle l'attribue finalement aux potentialités ou aux limites qu'impliquerait leur sexe. Dans le cadre des explications données aux inégalités de sexe parmi les professeur.e.s, nous avons été frappées de constater que les autorités décanales font très largement référence aux femmes du personnel académique en les décrivant avant tout comme des mères potentielles (la question de la paternité potentielle des hommes n'est que très rarement évoquée), les difficultés de la carrière académique étant envisagées en partant de cette vision. Dans cette logique, il semble évident :

- premièrement, que toute femme est mère, même si ce n'est que virtuellement ;
- deuxièmement, que la maternité réelle ou supposée engendre toute une série de difficultés qui se traduisent principalement par le fait que les femmes sont moins disponibles que les hommes pour leur métier, puisqu'elles sont par ailleurs chargées de gérer la sphère familiale ;
- troisièmement, que cet état de fait implique à son tour des retards de carrières qui ne peuvent être vraiment comblés, si ce n'est grâce à des mesures correctives.

La récurrence et la convergence de tels propos sont extrêmement importantes et ils semblent s'appuyer sur une logique rigoureuse qui ne souffrirait pas d'exceptions. Cette logique est par ailleurs assez unanimement partagée par les membres de la relève en ce qui concerne la source principale des inégalités pour ne pas être discutée en tant que telle. Ses soubassements ne sont que rarement discutés même si, dans les faits, ils ne correspondent pas à la situation des femmes travaillant à l'Unil¹¹⁸. Ils sont particulièrement bien illustrés par la citation ci-dessous :

Je dis que pour un prof, je vois que les femmes sont moins disponibles, je le vois comme homme, les femmes sont moins disponibles pour les services, alors qu'elles ont des tas de raisons d'être plus ouvertes à l'égard, à l'aspect services, elles sont moins disponibles quand elles ont des enfants en particulier,

¹¹⁷ Rappelons que ce programme avait permis la création du BEC et avait pour objectif d'atteindre en 2006 le taux de 14% de femmes professeures.

¹¹⁸ Les femmes qui travaillent à l'Unil ont moins souvent des charges de famille que les hommes et elles disent plus qu'eux faire dépendre leurs projets privés de leurs projets professionnels, y inclus dans un domaine aussi intime et fondamental que le choix de la parentalité.

mais peut-être simplement parce que le modèle que j'ai dans la tête du service c'est un homme à 120 pourcent qui est tout le temps là, qui est au bureau, et [pour qui] la vie de famille passera après les services. (B1)

Les associations faites ici montrent que pour être « professorable », il faudrait organiser l'ensemble de sa vie autour de ses obligations professionnelles. Or la qualité de mère qui s'attache à toutes les femmes – et ceci qu'elles ou non des enfants, qu'elles envisagent ou non cette éventualité – rend cette qualification impossible. Un tel discours a des effets sur le déroulement des carrières des femmes, d'autant plus qu'il est produit par des personnes susceptibles de faire partie des commissions évaluant les dossiers. Articulant des représentations assez largement partagées, parmi lesquelles on doit compter les références à la figure du savant wébérien et à un modèle d'organisation sociale qui fait porter la gestion familiale par les femmes, ces discours ont un aspect performatif très net et ceci à un niveau individuel comme à un niveau collectif. Ils interviennent sur les attentes et les jugements de l'ensemble des acteurs de l'institution universitaire. Présentant les femmes comme potentiellement moins disponibles, ces discours finissent par les faire considérer comme moins disponibles, et donc moins « professorables » que les hommes. Cette conception permet qu'on leur propose plus volontiers un emploi à temps partiel ou encore qu'on les « oublie » pour une réunion :

[Mes collègues] avaient tellement de sympathie, tellement d'admiration pour mon parcours avec mes enfants. Pour eux, je n'étais pas une collègue ! C'était tous des hommes. Je n'étais pas une collègue, j'étais une femme avec des enfants qui travaillait. Et ils estimaient que c'était trop dur pour moi. Alors, par exemple, ils ne me signalaient pas certains colloques, certaines conférences, certaines réunions de section parce qu'ils estimaient que ce n'était pas si important pour moi et que j'étais mieux à m'occuper de mes enfants. [Ils faisaient ce choix pour vous ?] Ils faisaient ce choix pour moi, avec une attitude extrêmement patriarcale. Et ils faisaient ça en toute bonne conscience parce qu'ils estimaient que c'était ce qu'il y avait de mieux pour moi et mes enfants, sans me laisser choisir. (F, 63).

Ils agissent ainsi sur les pratiques des acteurs et actrices de l'institution, les politiques du personnel et d'allocation des ressources n'étant pas exemptes de cette forte influence. On peut de ce fait dire que ces discours constituent le facteur essentiel qui est au fondement des inégalités entre femmes et hommes. Le discours révèle ainsi que finalement, c'est le sexe des femmes qui est le principal obstacle à leur accession aux postes les plus prestigieux de la carrière. L'appartenance au « bon sexe » n'est donc pas seulement une question de chance mais constitue presque un critère d'évaluation du dossier.

II.3. L'UNIL ENTRE 1990 ET 2006

Mettant l'accent sur la situation de l'Unil entre 1990 et 2005 du point de vue de la population universitaire, la première partie de ce chapitre présente les résultats des analyses que nous avons effectuées des bases de données que le CI nous a fournies et permet de dessiner une image générale de celles et ceux qui constituent ou ont constitué la relève dans les différentes Facultés de l'Unil. Il donne par ailleurs des indications utiles sur certains des facteurs structurels et organisationnels qui interviennent dans le déroulement de la carrière vers le professorat.

La deuxième partie de ce chapitre (situation des personnes en 2006 : réponses au questionnaire Reunil) ne reprend pas ces éléments, elle focalise plutôt le propos sur des aspects qui ne pouvaient être mis à jour qu'au travers d'un questionnaire investiguant de manière approfondie certains des aspects de la profession et de la vie privée. Après une brève présentation de la population ayant répondu au questionnaire, trois aspects sont investigués de façon approfondie: la première s'arrête sur les trajectoires des personnes qui ont formé notre population, le second examine quelques-uns des éléments liés au travail à l'Unil et le troisième est consacré à la façon dont vie privée et vie professionnelle se combinent.

L'analyse de ces données permet de conclure que des facteurs structurels et organisationnels sont à la source de nombre des différences importantes en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. Le traitement différentiel auquel sont soumises les personnes des deux sexes par l'institution dans laquelle elles travaillent ou étudient manifeste de la prégnance du système de genre ; il renforce et pérennise les inégalités entre les sexes d'une manière suffisamment claire pour que l'on puisse parler de discriminations, tout au moins indirectes.

II.3.1. La situation de l'Unil entre 1990 et 2005 : les données du CI de l'Unil

II.3.1.1. Les données du Centre informatique de l'Unil

Les données que nous analysons ici ont ceci de particulier qu'elles fournissent des indications sur la situation des personnels académiques et des doctorant.e.s de l'Unil en 2006 mais aussi sur leur évolution entre 1990 et 2005¹¹⁹. Comptabilisant 7830 personnes, la base de données que nous analysons réunit des personnes qui ont des statuts fort différents en ce qui concerne leurs relations à l'Unil. Elle intègre des personnes qui sont encore actives professionnellement dans cette institution mais aussi celles qui, pour des raisons que les données à notre disposition ici ne nous permettent pas de préciser, ont quitté l'Unil durant la période 1991-2005. Cette situation originale nous a conduites à distinguer ces populations de façon à saisir les transformations que chaque Faculté a pu enregistrer du point de la structure de son personnel ainsi que de ses zones de recrutement. Nous avons distingué 4 périodes et avons analysé la situation du personnel pour chacune d'entre elles. Ces coupes transversales permettent de connaître la situation à la fin des années académiques 1994-1995, 1999-2000, 2004-2005 et 2005-2006 et montrent qu'un nombre non-négligeable de personnes effectuent une très longue carrière à l'Unil (cf. *infra*).

A ces deux groupes distincts de personnels académiques¹²⁰, il faut ajouter les doctorant.e.s qui, pour une part d'entre eux, sont encore inscrit.e.s pour achever ce troisième cycle universitaire et qui pour une autre part ont soit obtenu leur diplôme, soit ont quitté l'Unil sans avoir achevé ce travail personnel de grande envergure.

¹¹⁹ Notre étude a pris en compte les différentes Facultés de l'Unil entre 1990 et 2005-2006 mais dans des configurations fluctuantes parmi lesquelles il convient de signaler que :

- La Faculté des sciences a disparu en 2003.
- La FBM créée en 2003 par la fusion de la Section de biologie de l'ancienne Faculté des sciences et de la Faculté de médecine regroupe des compétences qui vont de la recherche fondamentale à la médecine clinique. De plus, depuis 2005, l'ensemble des activités de recherche et d'enseignement du CHUV et de l'Unil a été confié à la FBM.
- La Faculté de droit est devenue, en 2006, la Faculté de droit et des sciences criminelles (DSC) suite à la création de l'ESC, qui a remplacé en 2003 l'IPSC. Dans cette école, les sciences forensiques, proches de la biologie et de la chimie cohabitent avec la criminologie, qui étudie les comportements criminels du point de vue des sciences sociales (sociologie et psychologie).
- La Faculté des GSE créée en 2003 regroupe la géographie (humaine – préalablement enseignée en Lettres - et physique) et la géologie.
- La Faculté de théologie est devenue, en 2006, la Faculté de théologie et sciences des religions (TSR).
- Les autres Facultés (Lettres, SSP et HEC) n'ont pas connu de telles mutations mais elles sont aussi entrées dans des processus de transformation importants, que ce soit dans leur organisation interne ou dans leurs relations avec les autres institutions de formation tertiaire.

¹²⁰ Les personnes qui sont membres du personnel administratif et technique et qui ont des activités de recherche n'ont malheureusement pas pu être recensées. Ces statuts nous ont été décrits comme rares et difficilement cernables et nous avons dû abandonner toute possibilité de prendre en compte cette population très particulière car elle fait figure d'exception dans un contexte où la recherche est, par principe, liée aux activités d'enseignement.

Les fichiers qui nous ont été fournis par le CI ne permettaient pas de savoir combien des personnes travaillant à l'Université y effectuaient parallèlement un doctorat. Dès lors qu'une personne était enregistrée comme membre du personnel de l'Unil, elle n'apparaissait plus sur les listes des personnes y effectuant un doctorat. L'organisation administrative des fichiers a donc pour effet une notable sous-estimation du nombre total de doctorant.e.s et fait complètement disparaître le double statut de certaines des personnes travaillant dans les niveaux intermédiaires de la hiérarchie universitaire. L'indisponibilité de cette information essentielle pour comprendre les processus de relève paraît en elle-même un élément intéressant : en effet, tout se passe comme si la question des études effectuées parallèlement au travail salarié d'aide à l'enseignement ou à la recherche n'était pas prise en compte, alors même que la loi universitaire réserve une part importante du temps de travail salarié des assistant.e.s pour leur recherches personnelles (40.0% jusqu'en juin 2007 et depuis lors 50.0% selon le nouveau Règlement du 13 juin 2007 sur les assistants à l'Université de Lausanne)¹²¹.

Nos analyses ont mis l'accent sur les facteurs organisationnels qui participent à différencier les parcours vers le professorat et nous les avons systématiquement approchés en prenant en compte l'appartenance sexuelle des personnes : cette variable s'est en effet révélée significative pour nombre d'aspects tenant à l'insertion dans l'environnement professionnel et d'études qu'est l'Unil. Ce choix, qui est fidèle à nos hypothèses (interaction entre les niveaux structurel, organisationnel et individuel pour comprendre et expliquer les trajectoires et les carrières des membres de la relève lausannoise), et à la perspective adoptée en ce qui concerne l'égalité, provient aussi des données elles-mêmes : en effet, les deux fichiers que le CI avait mis à notre disposition ne fournissaient que des informations sociographiques sommaires sur les personnes. Ainsi, nous ne disposions d'aucun élément qui tenait à l'origine sociale de cette population et aucune information, hormis l'état civil, ne concernait leur vie privée. Ces lacunes, normales et compréhensibles dans des fichiers à vocation administrative, ont toutefois eu pour effet de ne pas nous permettre de tester d'autres facteurs que le sexe comme source éventuelle d'inflexion différenciée sur les parcours de relève. En effet, comme on le verra ci-dessous, la nationalité des personnes de cette base de données est relativement homogène et ne prend sens que dans une analyse des profils facultaires et en relation avec le sexe comme le montre l'annexe 8.

Les deux fichiers que le CI avait mis à notre disposition étaient toutefois plus complets pour ce qui touche les différents postes occupés à l'Unil, bien que les informations concernant les taux d'occupation aient été lacunaires, ce qui nous a permis de mettre à jour certains modèles de trajectoires à l'intérieur de l'Unil.

Ces éléments nous ont fait décider de structurer ce sous-chapitre en **trois parties** : la première s'attache à la **situation de l'Unil entre 1990-1991 et 2005-2006** (chapitre II.3.1.1.), qu'elle approche en distinguant prioritairement la situation des diverses

¹²¹ L'absence de cette information nous semble d'autant plus intéressante que le statut des assistant.e.s est particulier puisqu'elles et ils ne sont pas soumis aux mêmes avantages que le reste du personnel de l'administration cantonale et par extension de l'université en raison justement de la formation qu'elles et ils effectuent parallèlement à leurs tâches d'assistantat (elles et ils ne cotisent, par exemple, pas dans la même caisse de pension que les autres catégories du personnel universitaire).

Facultés ; la seconde présente plus en détail la **situation des personnels académiques de l'Unil** (chapitre II.3.1.2.) et la troisième celle **des doctorant.e.s** (chapitre II.3.1.3.).

II.3.1.1. Evolution de la population entre 1990-1991 et 2005-2006

Parmi les 7830 personnes qui constituent cette base de données, 6102 appartenaient au personnel en 2005-2006 ou y avaient appartenu par le passé. Le nombre de personnes engagées dans l'Unil n'a cessé de croître durant la période que nous examinons : en 1994, nos bases recensent 1623 personnes actives (309 doctorant.e.s et 1314 membres du personnel), en 1999, 2082 (349 doctorants.e.s et 1733 membres du personnel) et en 2004, 2396 (415 doctorant.e.s et 1981 membres du personnel). Ce nombre avait encore augmenté en 2005-2006 puisque 2418 personnes appartenaient au personnel de l'Unil¹²² et 512 personnes étaient inscrites en doctorat.

La croissance en personnel a été particulièrement forte durant la période 1994-1999, puisqu'elle a vu les effectifs du personnel augmenter de près d'un tiers (31.9%) alors qu'ils ne se sont modifiés que de 14.3%¹²³ entre 2000 et 2004. Le nombre de doctorant.e.s a lui aussi augmenté mais de manière plus constante (+12.9% entre 1995 et 1999 et +14.3% entre 2000 et 2004).

Durant la même période, le nombre d'étudiant.e.s a lui aussi augmenté : entre 1995 et 1999 de 9.5% et de 4.6% entre 2000 et 2004 (Unil, 2005-2006).

Figure II.3 : Croissance de la population universitaire lausannoise

	1999 ¹	2004 ²
Tous		
doctorant.e.s croissance	112.9%	118.9%
personnel croissance	131.9%	114.3%
étudiant.e.s croissance	109.5%	104.6%
Hommes		
doctorant.e.s croissance	105.0%	104.8%
personnel croissance	130.4%	109.8%
étudiant.e.s croissance	108.3%	97.1%
Femmes		
doctorant.e.s croissance	124.0%	135.6%
personnel croissance	135.2%	123.9%
étudiant.e.s croissance	110.6%	111.7%

^{1 et 2} Les pourcentages ont été calculés en prenant comme base le quinquennat précédent

¹²² Nous décrivons la situation qui est celle de la période de l'enquête, soit 2005-2006 mais prendrons systématiquement comme référence la situation à la fin de l'année académique 2004-2005 lorsque nous décrivons des évolutions. Les coupes quinquennales que nous avons effectuées permettent de comparer des périodes similaires et d'enregistrer les arrivées comme les départs.

¹²³ Ce ralentissement est peut-être aussi imputable au départ de différentes sections de la Faculté des sciences vers l'Université de Genève et l'EPFL.

Comme le montre le tableau ci-dessus (Figure II.3), ces changements ont touché de façon différente les femmes et les hommes : c'est ainsi qu'il faut relever une très forte croissance de la présence des femmes dans l'Unil puisque leur nombre augmente plus rapidement que celui des hommes dans toutes les catégories de population académique de la place lausannoise.

Cette croissance est toutefois particulièrement forte en ce qui concerne les doctorantes (+24.0% et +35.6%). Leur nombre absolu en vient d'ailleurs à dépasser celui des hommes en 2004 (217 doctorantes et 198 doctorants), alors qu'elles étaient jusque-là toujours en nombre inférieur dans cette catégorie (160 - pour 189 hommes - en 1999 et 129 - pour 180 hommes - en 1994).

Les personnes recensées dans ces deux bases appartenaient à toutes les Facultés de l'Unil. Le tableau (Figure II.4) recense l'ensemble de la population sur laquelle nous avons effectué nos investigations, mais il ne traduit pas la situation réelle de l'Unil puisqu'il cumule toutes les personnes qui ont été actives entre 1990 et 2005 ou l'étaient encore au début de l'année académique 2006¹²⁴. C'est pour cette raison que la Faculté des sciences apparaît séparément, de même que l'Ecole de pharmacie¹²⁵.

Figure II.4 : Répartition de la population de référence selon les Facultés et le sexe ¹²⁶

	Totaux	Hommes	Femmes	% H	% F
TSR	187	113	74	60.4%	39.6%
DSC	770	463	307	60.1%	39.9%
Lettres (yc FLE)	1067	547	520	51.3%	48.7%
SSP	827	419	408	50.7%	49.3%
HEC	1033	747	286	72.3%	27.7%
Sciences (yc pharmacie)	1592	1061	531	66.7%	33.4%
FBM	1754	1074	680	61.2%	38.8%
GSE	217	156	61	71.9%	28.1%
Total insertion connue	7447	4580	2867	61.5%	38.5%
Missing	383	183	200	3.84%	6.5%
Total	7830	4763	3067	60.83%	39.2%

Ce tableau montre qu'il y a de très grandes différences entre les Facultés, existantes ou passées, et ceci tant en ce qui concerne l'importance numérique que la répartition par sexe. De ce point de vue, deux types de Facultés semblent se dégager : Les Facultés des sciences humaines (SSP et Lettres notamment) dans lesquelles la parité femmes-hommes est presque atteinte et les Facultés de HEC, GSE et Sciences dans lesquelles les femmes représentent un tiers ou moins des effectifs ; à leur intersection, se trouvent

¹²⁴ Pour comparer avec la situation en 2005, voir Unil, 2005-2006.

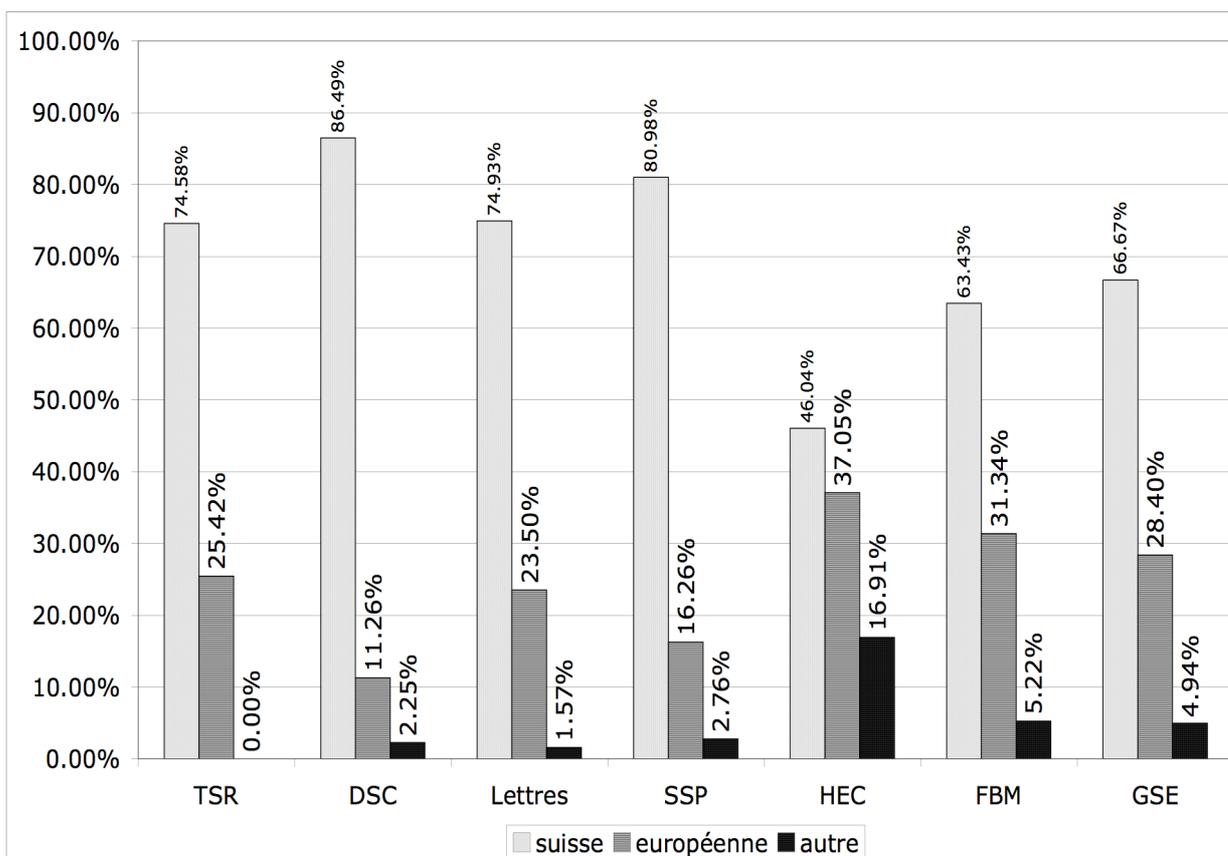
¹²⁵ A l'heure actuelle, la Faculté des sciences n'existe plus : une partie de ses effectifs, les biologistes, a rejoint ceux de la Faculté de FBM, les autres sections de cette Faculté ayant été rattachées principalement à l'EPFL.

¹²⁶ Voir annexe 12 pour une ventilation de l'effectif selon que les personnes appartiennent au personnel ou au groupe des doctorant.e.s .

les Facultés qui touchent aux sciences humaines mais sont plus spécialisées et dans lesquelles l’insertion des femmes professionnelles ou doctorantes atteint presque le 40.0% : TSR, DSC et FBM.

En 2005, la ligne de partage entre les Facultés « scientifiques » et celles qui proposent des formations en sciences humaines rencontrait globalement les différences selon la nationalité du personnel et la durée des études doctorales. Comme le montre le graphique (Figure II.5) qui concerne la population active à l’Unil en 2005-2006, certaines d’entre elles ont une part significative de leur personnel d’origine étrangère.

Figure II.5 : Nationalité des personnes travaillant à l’Unil en 2005-2006



A ce moment, la Faculté des HEC était la plus cosmopolite, suivie de celles de FBM et de GSE. Les Facultés des Sciences humaines ne comptaient qu’un nombre extrêmement faible de personnes de nationalité extra-européenne au sein de leur personnel académique et le nombre des Européens restait relativement bas (moins d’une personne sur 5 en SSP et en DSC).

Dans la plupart des Facultés, au minimum deux tiers des membres du corps professoral étaient de nationalité suisse, les deux seules exceptions à cette règle étant la TSR et les HEC. En effet, parmi les 8 professeur.e.s de TSR, 3 étaient d’origine européenne et on comptait parmi les 65 professeur.e.s de HEC non moins de 33 professeur.e.s de nationalité européenne et 8 de nationalité extra-européenne. A l’inverse, moins de 10.0% de l’effectif professoral de la Faculté de DSC était de nationalité européenne.

On constate des tendances facultaires similaires en ce qui concerne les autres catégories du personnel, le pourcentage des Suisse.sse.s parmi le corps intermédiaire inférieur étant toutefois particulièrement bas en FBM (45.1%) (cf. annexe 13).

L'analyse de la situation des Facultés durant les quinquennats précédents montre que toutes les Facultés (sauf celle de TSR) ont de plus en plus recruté leurs personnels parmi des personnes de nationalité étrangère, ce qui a contribué à diminuer les possibilités de trouver un poste à Lausanne pour la relève locale. Mais cette ouverture au marché universitaire international a été la plus nette en HEC et en FBM¹²⁷. En 2004, on comptait respectivement 51.2% et 33.9% du personnel de ces Facultés d'origine étrangère et en 1994, 33.2% et 23.8%. En Lettres et en SSP, le recrutement de personnes étrangères a crû respectivement de 7.6% et de 7.4% durant la même période. Ainsi, les Facultés que nous considérons comme étant ouvertes sur l'extérieur l'étaient déjà, mais de manière moins nette, entre 1990 et 2004 ; de la même manière, les Facultés qui privilégiaient un recrutement local en 2005-2006 manifestaient plus nettement encore cette préférence dans les années précédentes.

Ces différences ne peuvent pas être attribuées à un seul facteur et il serait abusif de toutes les interpréter comme le résultat de politiques facultaires guidées par une conception de l'excellence liées au rayonnement international du personnel universitaire¹²⁸. D'autres facteurs interviennent aussi, tels la situation du marché du travail qui rend parfois difficile le recrutement d'universitaires du fait des conditions très favorables qui leur sont offertes dans le secteur privé ou encore une probable forme de démocratisation des études par l'entrée dans la carrière universitaire de personnes issues de la deuxième génération de migrant.e.s.

La ligne de partage entre Facultés « scientifiques » et Facultés de sciences humaines recoupait aussi (Figure II.6) une partition qui tenait à la distribution des ressources

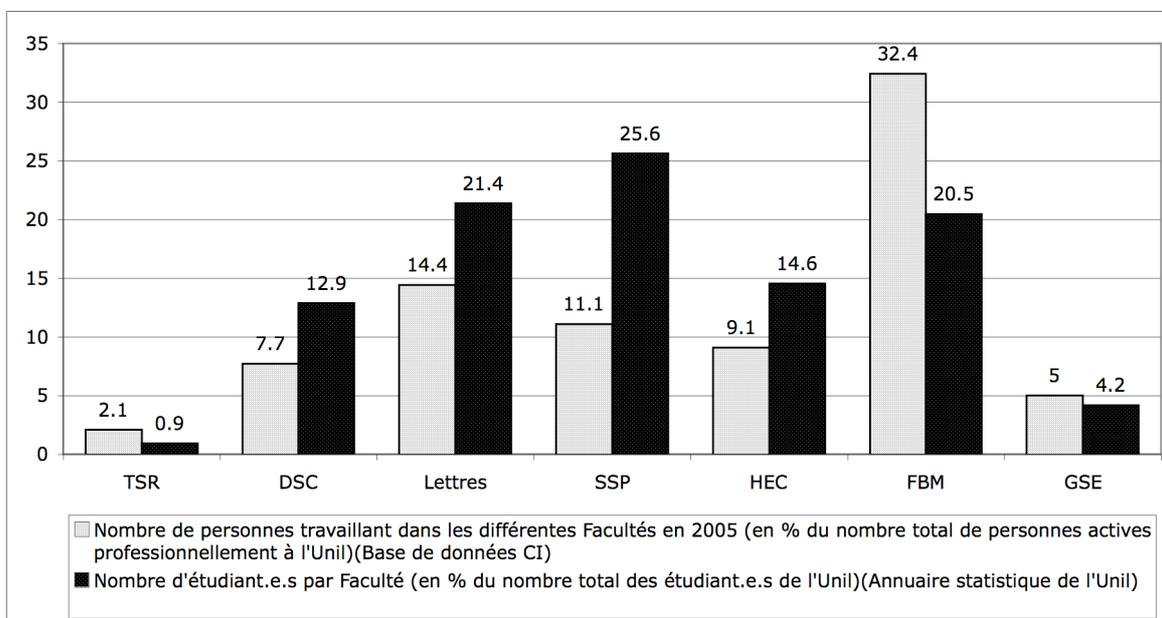
¹²⁷ La situation de la Faculté de GSE est de ce point de vue similaire à celle de la FBM, mais sa jeunesse empêche toute comparaison avec le passé.

¹²⁸ Ainsi, selon les autorités décanales de la Faculté de HEC, il est par exemple absolument impensable qu'une personne soit engagée à un poste professoral sans avoir effectué une partie importante de ses études à l'étranger : « Si quelqu'un a fait son doctorat chez nous, il est exclu qu'il soit engagé comme professeur assistant ici. Sauf, éventuellement s'il a seulement fait sa thèse chez nous. », mais elles reconnaissent, à un autre moment de l'entretien, faire face à la difficulté de recruter des personnes de qualité : « Notre gros problème, c'est d'attirer des doctorants vers la carrière académique : comment conserver les doctorants ? [...] Certains étudiants juste après leur licence ont des salaires équivalents à ceux des professeurs assistants. [autre membre du décanat] Par exemple, les informaticiens sont absorbés par l'industrie avec des salaires plus élevés. C'est la même chose avec les actuaires, mais peut-être que cela n'est plus vrai pour les économistes purs. Les managers ont peu de goût pour les carrières universitaires, ils ont envie de travailler directement. » (Notes d'entretien avec les membres du décanat de la Faculté de HEC).

Des remarques similaires ont été faites en FBM : « Les critères de nomination pour un PO sont, en biologie, l'enseignement et la recherche ; en médecine, les compétences du métier comptent aussi (savoir faire plus pratique), la pondération de l'activité clinique a une importance qui est différente de ce qui se fait dans les sciences fondamentales. Il y a des marchés différents : 2 dossiers pour un poste en urologie et 150 pour un poste en biologie, pour cette raison, les données sont totalement biaisées. Aujourd'hui il y a un manque d'envie pour la carrière académique chez les médecins. » (Notes d'entretien avec les membres du décanat de la FBM).

humaines dans les diverses Facultés de l'Unil : les Facultés dans lesquelles la sur-représentation masculine était la plus nette étaient aussi celles qui se trouvaient, comparativement aux autres, sur-dotées en personnel.

Figure II.6 : Situation des Facultés de l'Unil en 2004



Il faut relever par ailleurs que si ces différences entre les Facultés en termes de dotation en personnel s'expliquent peut-être en grande partie par le type d'études qui y sont effectuées et leurs exigences spécifiques, elles ont aussi des incidences sur les possibilités effectives d'atteindre au professorat.

II.3.1.2. Situation des personnels de l'Unil

II.3.1.2.1. Les catégories de personnel

Comme le montre l'annexe 14 qui recense l'ensemble des personnes exerçant une activité scientifique à l'Unil selon les catégories administratives qui nous ont été communiquées, le nombre de statuts est élevé et dénote d'une hiérarchie importante. Le système est par ailleurs fort complexe et laisse place à bon nombre de cas particuliers, les personnes cumulant différents statuts n'étant pas rares.

Cette situation nous a conduites à regrouper ces catégories de deux manières différentes, de façon à avoir des effectifs suffisamment importants pour effectuer des comparaisons. Les variables fa211 et fa311 en rendent compte. La variable fa211 distingue les personnes qui avaient un statut de collaborateur.trice scientifique, des assistant.e.s diplômé.e.s et des premier.ère.s assistant.e.s. En effet, la première catégorie de personnes était souvent engagée pour travailler sur un projet de recherche scientifique dont elle n'était en rien responsable. S'agissant en général de jeunes

diplômé.e.s, ce groupe de personnes ne participait pas à l'enseignement et son insertion dépendait très directement de la durée du projet de recherche auquel elles collaboraient. Ces personnes n'avaient en outre aucune obligation de travailler sur une thèse et ne disposaient pas d'une partie de leur temps pour leurs propres recherches. Les assistant.e.s diplômé.e.s participaient en revanche à l'enseignement et ceci de façon différente selon les Facultés. Ils étaient toutefois, et en principe, inscrit.e.s en doctorat et disposaient d'une partie de leur temps de travail pour effectuer ce travail personnel de recherche. Quant aux premier.ère.s assistant.e.s, il s'agissait de personnes qui, en principe, avaient terminé leur thèse et travaillaient sur un nouveau projet de recherche¹²⁹. Leur niveau de formation était en principe équivalent à celui des membres du corps intermédiaire supérieur, mais leur recrutement ne passait pas par des concours ouverts sur l'extérieur et dirigés par une commission de présentation. La différence entre ces personnes et celles du corps intermédiaire supérieur, voire du corps professoral, est en général associée à l'importance du dossier de publications.

Ces trois statuts sont fort différents, mais ils ont pour point commun que le recrutement des personnes appartenant à ces catégories ne faisait en principe pas l'objet d'un concours formel (c'est pour cette raison que, dans la variable fa311, nous les avons regroupées avec les chercheur.e.s docteur.e.s).

Le corps intermédiaire supérieur est formé par les MA et MER et l'attribution d'un poste faisait normalement l'objet d'un concours¹³⁰. Comme les premier.ère.s assistant.e.s, ces personnes avaient obtenu leur doctorat, mais elles étaient engagées dans les activités d'enseignement en tant que responsables de leurs cours et participaient en tant que tels aux activités et à la gestion des Facultés (ces éléments statutaires et officiels nous ont fait décider de les regrouper dans la variable fa311). Les postes de MA étaient considérés comme des postes de relève puisque leur titulaire ne pouvait les occuper que pour une durée limitée durant laquelle ils devaient également étayer leur dossier scientifique. Nous n'avons pas distingué les personnes remplaçantes des autres dans la variable fa211.

Le statut ayant un rôle déterminant dans la construction d'une carrière, nous avons décidé de conserver cet aspect dans les analyses que nous avons effectuées avec la variable fa211. Ce choix a par ailleurs été guidé par l'analyse exploratoire de l'enquête Reunil qui a montré que les personnes insistaient prioritairement sur le type de leur poste, laissant parfois dans l'ombre son côté temporaire.

¹²⁹ Il est intéressant de relever que ce statut ne figure pas spécifiquement dans la LUL du 6 juillet 2004 (Grand conseil du canton de Vaud, 2004). Il y est fait allusion dans le Règlement d'application de la loi sur l'Université de Lausanne (RALUL) à l'article 59 qui traite de la «Durée de l'engagement des assistants» (Conseil d'Etat du canton de Vaud, 2005 : 13).

¹³⁰ Dans l'ensemble des Facultés, la possibilité de promotion d'un poste de MA à un poste de MER n'était que rarement utilisée en 2006 et elle ne figurait pas explicitement dans la LUL. Le RALUL en signale la possibilité (art. 58) et précise que les modalités de confirmation d'un.e MA en MER sont précisées dans une directive interne de la direction et que «L'évaluation porte sur la qualité du dossier scientifique, la qualité de l'enseignement et l'intégration de l'intéressé dans l'institution» (Conseil d'Etat du canton de Vaud, 2005 : 13).

Les chargé.e.s de cours, privat-docent.e.s et professeur.e.s invité.e.s et titulaires étaient présent.e.s comme enseignant.e.s mais à un titre très temporaire puisqu'elles et ils étaient engagé.e.s sur une base annuelle¹³¹. C'est sur la base de ce critère que nous les avons regroupé.e.s dans la même catégorie que les remplaçant.e.s et suppléant.e.s pour les postes d'enseignement dans la variable fa311.

Les professeur.e.s, quel que soit leur statut, ont été regroupé.e.s dans la variable fa311 et ceci pour autant qu'elles et ils ne soient pas remplaçant.e.s ou suppléant.e.s. Les postes en pré-tutularisation conditionnelle qui indiquent une certaine forme de précarité étaient extrêmement rares au sein de notre population car cette situation a été introduite récemment en 2004 avec la nouvelle LUL : les prendre spécifiquement en compte n'était de ce fait pas possible et de peu de sens.

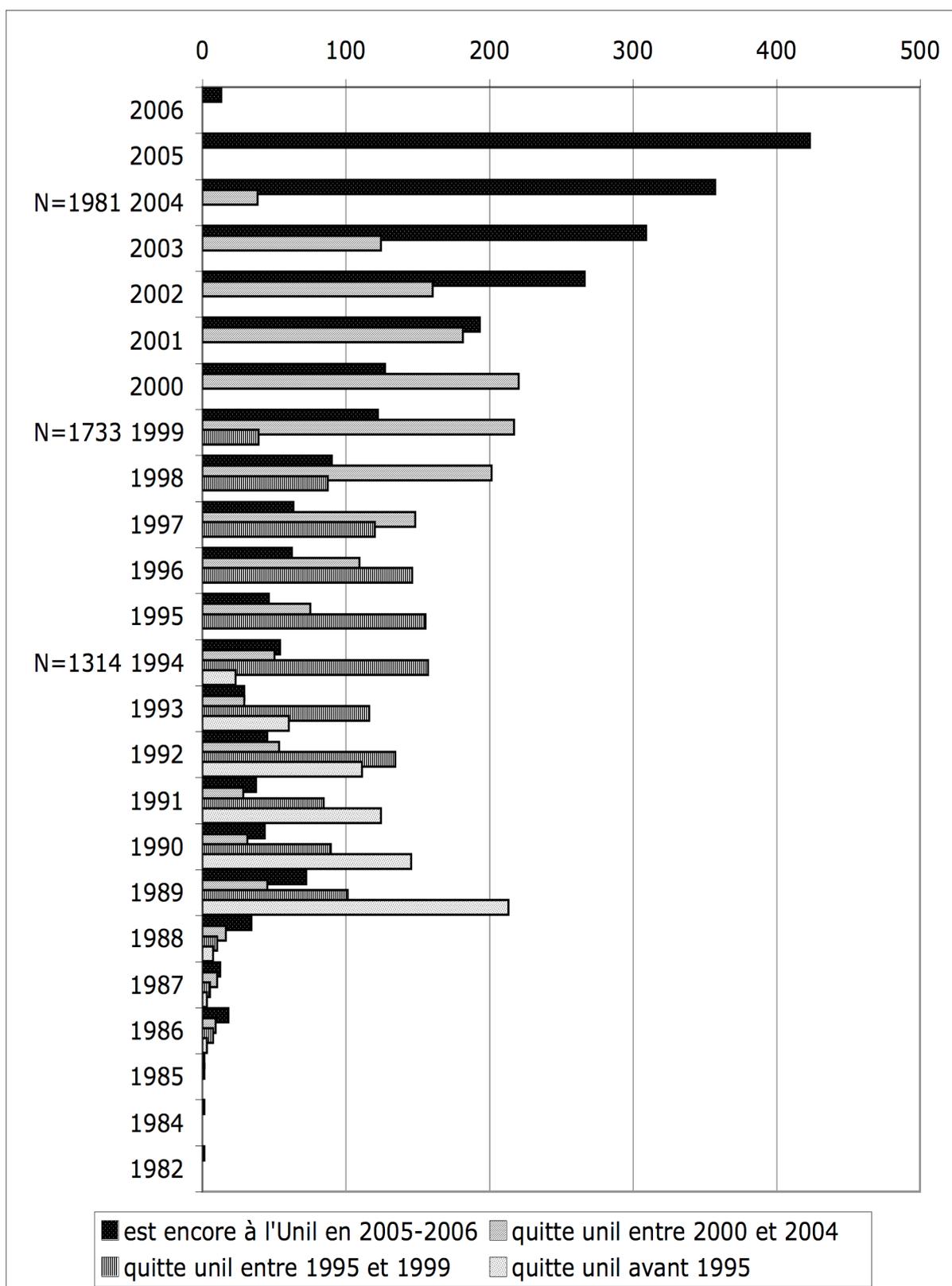
II.3.1.2.2. Situation du personnel en 2005-2006

Durant l'année académique 2005-2006, 2418 personnes travaillaient à l'Unil et elles étaient en majorité célibataires (52.5% et 43.7% mariée). Nous ne disposons d'aucune donnée sur la parentalité de cette population. Comme nous l'avons relevé plus haut, l'âge moyen de ces personnels était plus élevé en 2005-2006 que par le passé. Il avait augmenté au fil du temps pour des raisons qui tiennent à l'évolution de l'ensemble de la population universitaire et à la politique de recrutement pratiquée par certaines des Facultés de l'Unil. L'augmentation en personnel qui a marqué l'histoire de l'Unil entre 1990 et 2005 a touché toutes les fonctions académiques, mais d'une manière non-linéaire. Le pourcentage des professeur.e.s stables dans l'ensemble du personnel avait ainsi augmenté : il avait passé de 17.2% en 1994 à 18.8% en 1999 et à 19.7% en 2004.¹³² Cette transformation de la structure des postes s'était normalement traduite par une augmentation de l'âge moyen, les recrutements pour ces fonctions exigeant une plus grande expérience de recherche et d'enseignement. A cela, il faut ajouter qu'une part non négligeable des personnes qui avaient accompli leur cursus professionnel à l'Unil avait été stabilisée comme le montre le graphique ci-dessous (Figure II.7).

¹³¹ « Participent en outre à l'enseignement les privat-docents, les professeurs titulaires, les professeurs invités et les chargés de cours, dont le RALUL définit les fonctions et précise les conditions d'engagement et de résiliation. » article 52 de la LUL (Grand conseil du canton de Vaud, 2004 : s/p) .

¹³² Il faut noter que ce taux était plus bas en 2005-2006 puisqu'on enregistre 17.3% de professeurs stables. Ce changement s'explique par une augmentation notable du nombre de membres du corps intermédiaire inférieur qui passe de 49.1% en 2004 à 53.8% en 2006.

Figure II.7 : Date d'engagement et mouvement du personnel entre 1994 et 2006
 (en nombre de personnes)

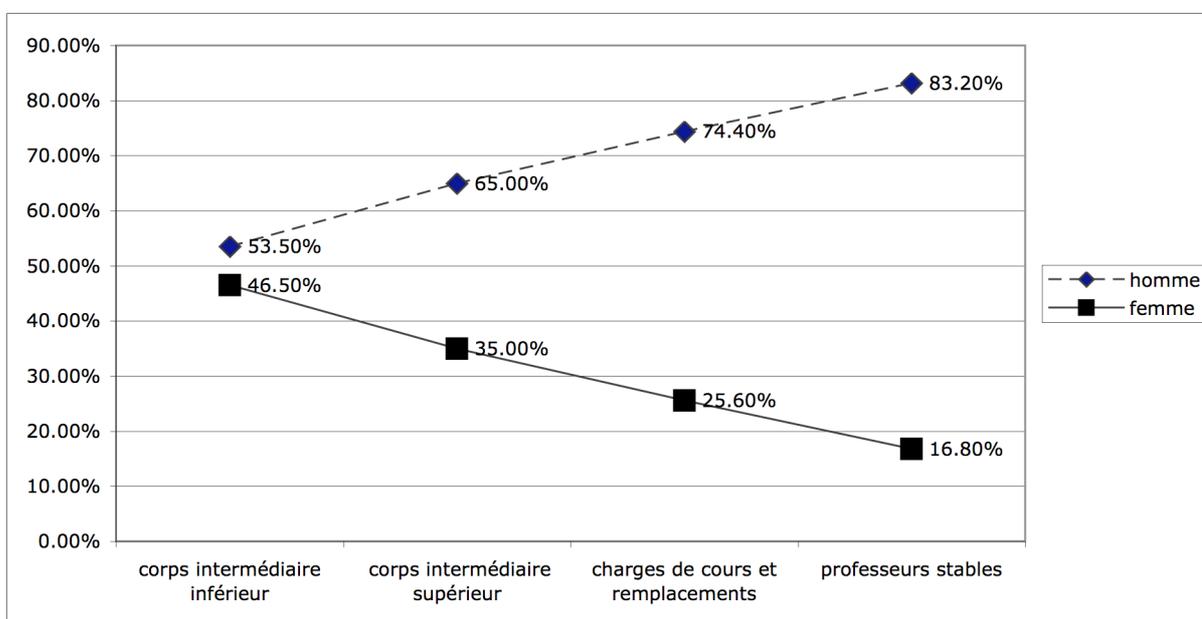


II.3.1.2.2.1. Statut

En 2005-2006, cette population de professionnel.le.s était composée de 53.8% d'assistant.e.s, premier.ère.s assistant.e.s et collaborateurs.trices scientifiques, de 16.0% de chargé.e.s de cours et d'enseignant.e.s remplaçant.e.s, de 12.9% de MA et de MER et de 17.3% de professeur.e.s stables.

Le statut de cette population était fortement lié au sexe ($K\chi^2=146.06(3)$ $N=2414$ $p<.001$), les femmes occupant surtout les postes moins prestigieux. Si la proportion des femmes et des hommes était presque similaire au sein du corps intermédiaire inférieur, les différences augmentaient en relation au prestige attaché aux différents postes (Figure II.8).

Figure II.8 : Statut du personnel de l'Unil en 2005-2006
(N=2414 ; en % par fonction)



Parmi les 387 personnes qui appartenait au corps enseignant et avaient un contrat annuel, 48 personnes (12.4%) avaient été engagées en 2005, 173 (44.7%) travaillaient depuis 2000 et 166 depuis plus de 6 ans (42.9%) à l'Unil.

Près d'un tiers de ces personnes (30.5%) effectuait un remplacement ou une suppléance (35 personnes pour un poste de MA, 13 pour un poste de MER, 10 pour un poste de professeur.e.s assistant.e.s et 60 pour un poste de professeur.e.s), leur statut était fortement lié au sexe ($K\chi^2(4)=14.97$ $N=118$ $p=.005$): les femmes étaient moins nombreuses parmi les professeur.e.s remplaçant.e.s ($N=11$; 18.3%) et parmi les chargé.e.s de cours et privat-docent.e.s ($N=62$; 23%).

On observe une constante augmentation du nombre de femmes entre 1994 et 2004 (+ 3.3% de l'ensemble du personnel de l'Unil). Cette augmentation s'est produite pour tous les groupes entre 1999 et 2004, hormis les membres du corps intermédiaire

supérieur, les chargé.e.s de cours et les remplaçant.e.s. Elle ne s'est pas répercutée de manière linéaire pour toutes les fonctions : c'est au plus bas de la hiérarchie que le nombre de femmes a le plus nettement augmenté, puisqu'elles constituaient 45.4% du corps intermédiaire inférieur en 2004, alors qu'elles n'en formaient que 38.6% en 1994.

II.3.1.2.2.2. Les ciseaux : un héritage historique ?

Le graphique présentant le pourcentage de femmes et d'hommes qui dessine un schéma en ciseau (Annexe 1) montre clairement que la perte de femmes a lieu tout au long de la carrière académique (phénomène du « tuyau percé » ou *leaky pipeline*) : elles sont moins nombreuses à s'inscrire en thèse, à terminer leur thèse, à s'engager dans un post-doc, à trouver un poste de corps intermédiaire supérieur et/ou de professeur non stabilisés, et elles sont par conséquent peu nombreuses à obtenir des postes stabilisés.

Selon les responsables des Facultés, cette situation serait principalement due à ce qui est parfois désigné comme un « retard historique ». Il serait difficile de recruter des femmes sur des postes de rang professoral car elles ne seraient pas assez nombreuses à posséder un dossier suffisant pour briguer de tels postes :

Mais là, c'est ce que je dis quelquefois, on est dans l'héritage encore. On traîne la queue de l'histoire, et il se trouve que ceux qui arrivent en âge d'être professeur ordinaire, c'est-à-dire 45 ans en gros, ceux qui ont des gros dossiers, bien sûr ce sont des hommes, ce sont des hommes, c'est clair. (F2)

La situation serait heureusement en train de changer et la possibilité de recruter des personnes selon le modèle de *tenure track* ou PTC, permettrait à terme de tendre vers une plus grande égalité:

Donc je pense que pour ma part [...] qu'il faudrait ouvrir beaucoup plus de postes à l'heure actuelle, en tenure track. A ce niveau-là, on a ouvert un poste en tenure track [...] qui va être pourvu par une femme. (F2)

Les personnes les plus optimistes considèrent que l'augmentation des étudiantes produira automatiquement des professeures dans quelques années :

On voit arriver les nouvelles générations sur les profs assistants, associés, maître-assistant et tout ça, là ça commence à venir. Mais aux postes de PO, ça touche encore des gens qui ont à peu près 45 ans, donc d'une époque où il y avait moins de femmes dans ces domaines-là. Donc, c'est encore assez restreint, et les femmes qui postulent, ont un dossier qui est plus adapté au niveau prof assistant qu'au niveau PO. (F1)

Cette personne constate cependant rapidement que les femmes pourraient ne pas arriver au sommet des hiérarchies :

C'est en train de se déplacer [à moins] qu'elles n'aient été éjectées par le système avant ; c'est donc pour ça qu'il faut recruter à ce niveau-là pour avoir cet apport pour la suite (F1) mais aussi que c'est un fait que s'il y a des jeunes femmes qui suivent les études, elles ne poursuivent pas. Je veux dire sur les

postes qu'on ouvre, il y a très peu de candidatures féminines. Elles arrêtent après le deuxième cycle. Il y en a peu qui continuent au niveau doctoral. (F1)

L'automatisme d'un système des carrières qui autorégulerait la place des femmes en fonction de leur nombre semble ainsi désavoué et les

problèmes d'égalité sont flagrants, il faudrait tout reprendre au début et réfléchir au réservoir non exploité dès le début [...] C'est un vrai problème de relève car il n'y a pas de cohérence. (A1)

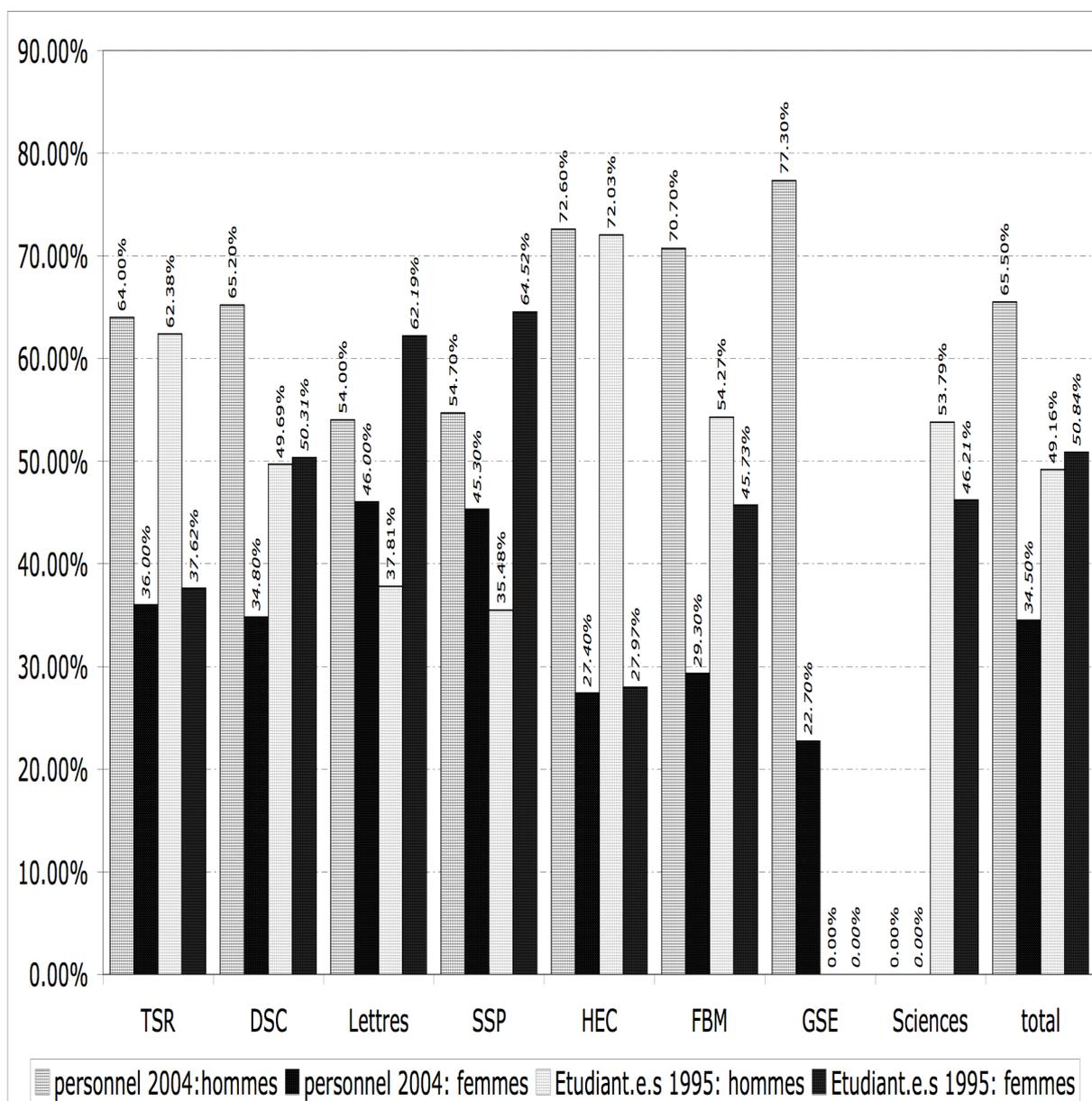
Confronté à la question des mesures à prendre pour permettre une meilleure représentation des femmes, un doyen nous répond :

Il y a encore quelques années, je vous aurais dit que c'est simplement le temps. Les professeurs ont soixante ans en moyenne, enfin il y avait une forte proportion du corps enseignant qui était plus âgé que moi, qui arrivait gentiment à la retraite, et qui datait d'une époque où il n'y avait tout simplement jamais de candidates dans les postulations. Maintenant c'est probablement un peu moins vrai, mais on a encore fréquemment des postulations où il n'y a simplement pas de candidatures féminines qui remplissent les critères. (G1)

Si cet argument peut être très convainquant pour les Facultés dont les effectifs étudiants sont faiblement féminisés, il semble plus questionnable pour celles qui, depuis plus d'une génération, forment plus de femmes que d'hommes. En effet, l'efficacité des mesures mises en place par les « Programmes égalité des chances » montre qu'une incitation claire permet, en un laps de temps relativement bref, d'augmenter de manière significative la proportion des femmes parmi le corps des professeur.e.s ordinaires ou associé.e.s. En ce qui concerne l'Unil seulement et dans l'hypothèse d'une politique de recrutement « localiste » (Felli et al., 2006), une comparaison des effectifs étudiants en 1995¹³³ avec la situation du personnel en 2004 montre que le faible nombre de femmes présentes dans les rangs du personnel n'est ainsi pas seulement dû à ce « retard historique », une forte croissance du nombre d'étudiantes 9 ans auparavant ne suffisant pas à transformer la situation dans le personnel. Force est donc de constater que malgré l'existence d'un bassin de recrutement féminin important, la carrière académique reste pensée comme une carrière qui se conjugue plutôt au masculin.

¹³³ Il s'agit de l'année la plus ancienne pour laquelle nous ayons trouvé des données ventilées par Faculté et par sexe.

Figure II.9 : Situation du personnel en 2004¹³⁴ (en % par Faculté)



N.B. Les données manquantes sont dues à la réorganisation des Facultés.

Ceci est particulièrement manifeste dans le cas des Facultés des Sciences humaines : on constate la persistance d'un décalage important entre la répartition hommes-femmes dans le personnel et la répartition hommes-femmes au sein des étudiant.e.s¹³⁵.

¹³⁴ La Figure II.9 a été réalisée en prenant pour bases les données communiquées par le CI (cf. chapitre suivant pour plus de détails) en ce qui concerne le personnel et celles qui figurent sur le site de l'Unil en ce qui concerne les étudiant.e.s.

¹³⁵ Il est intéressant de constater à ce titre que les Facultés de TSR et de HEC dans lesquelles l'effectif étudiant est très majoritairement masculin montrent une parité quasi-parfaite entre les proportions d'hommes et de femmes dans le personnel et dans le corps des étudiant.e.s.

Dans l'hypothèse de politiques qui privilégieraient un recrutement externe à l'Unil (Pigeyre et Valette, 2004), l'argument ne semble guère plus convaincant. Les chiffres fournis par l'OFS - qui concernent les diplômés (licences) décernés depuis 1980 par domaine d'études (Figure II.10) - montrent par exemple que le bassin de recrutement est féminisé depuis plus de 25 ans pour les sciences sociales et que les femmes constituent plus d'un tiers des effectifs de diplômé.e.s en médecine humaine depuis 1995.

Figure II.10 : Pourcentage des femmes diplômées depuis 1980 dans trois des domaines d'études recensés par OFS¹³⁶

	1980	1985	1990	1995
1.4 Sciences sociales	50.7%	58.4%	58.8%	62.8%
5.1 Médecine humaine	26.5%	32.0%	35.5%	41.7%
4.3 Sc. ex./nat. pluridisc. + autres	19.6%	20.6%	10.0%	23.0%

Si l'on considère que la carrière doit se dérouler rapidement, et c'est le modèle que privilégie clairement la FBM, on peut imaginer que les 35.5% de femmes diplômées en 1990 ont eu le temps de faire des études doctorales, un post-doc et d'être concurrentielles au même titre que leurs collègues masculins. On devrait logiquement, quelque 18 ans plus tard, trouver une proportion de femmes nettement plus importante dans les rangs des professeur.e.s. Et, en ce qui concerne SSP, dont nous savons que les doctorats prennent plus de temps¹³⁷, il faudrait imaginer que, depuis 2002, tout est réuni pour que les femmes forment au moins 50% de corps professoral. Or, les chiffres le disent et ils sont têtus, on est loin de ces proportions, les femmes ne formant que 35.9% de l'ensemble des enseignante.e.s en décembre 2006 (corps intermédiaire supérieur et professeur.e.s) et 26.7% des professeur.e.s et professeur.e.s assistant.e.s dans cette Faculté.

Il faut toutefois noter que c'est en Faculté des SSP que le plafond de verre se situe au niveau le plus élevé ; les différences que l'on constate avec la FBM sont de ce point de vue encourageantes à moyen terme car elles suggèrent que la féminisation des Facultés et une plus forte présence de femmes parmi le corps enseignant a des répercussions favorables sur l'égalité.

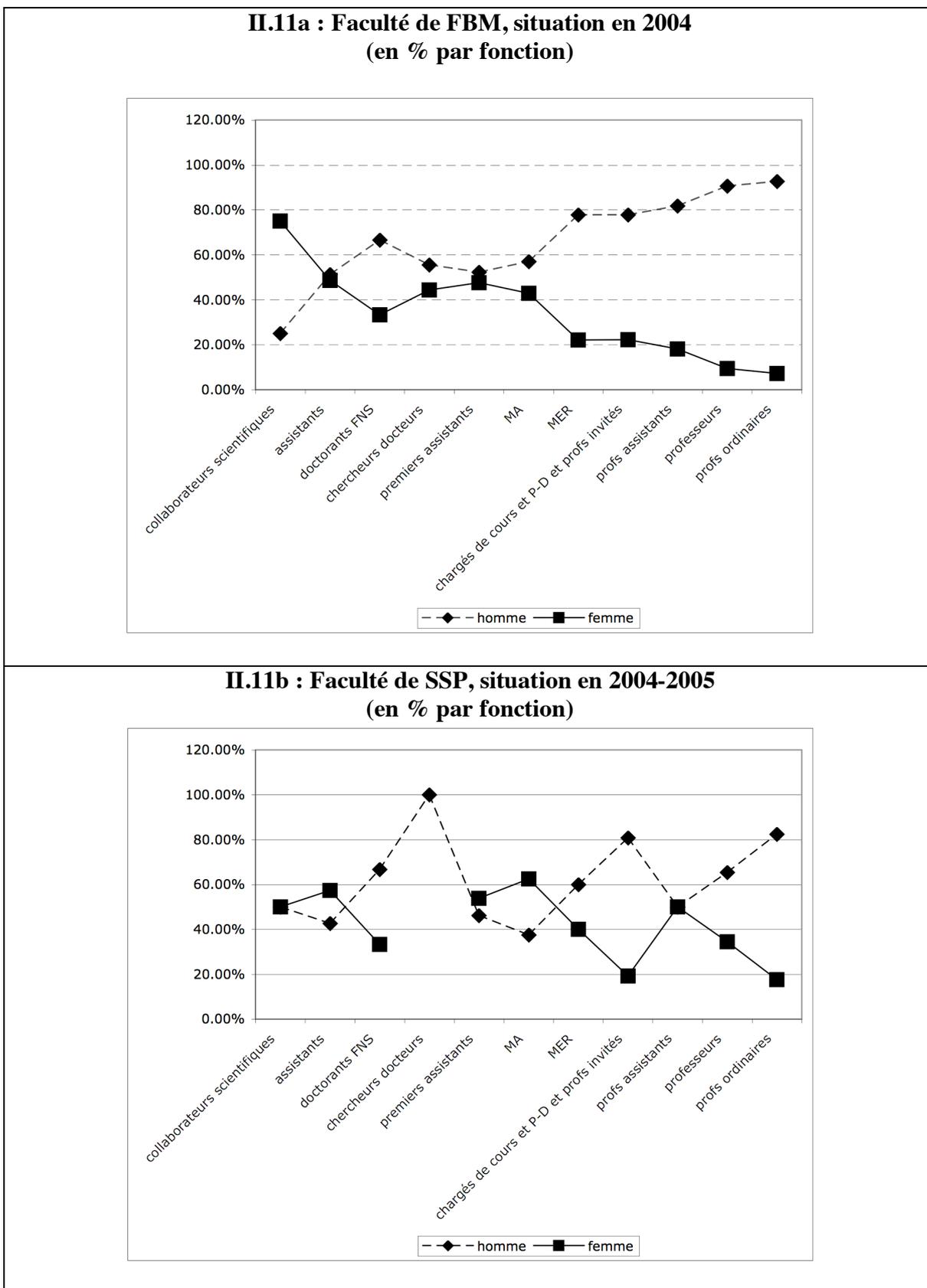
Les graphiques ci-dessous (Figure II.11a et Figure II.11b) comparent deux Facultés, FBM et SSP, dont les profils sont très différents en 2004¹³⁸.

¹³⁶ « Examens finaux HEU selon le sexe, le niveau d'études et le domaine d'études », <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.tables.10401.html>, tableau ind10401f_v9_td2_.xls

¹³⁷ Selon les données fournies par le CI, les personnes qui font leur doctorat dans ce domaine d'études à l'Unil l'obtiennent à un âge moyen de 40.7 ans.

¹³⁸ Les courbes prenant en compte l'ensemble des personnes qui ont travaillé dans ces Facultés entre 1990 et 2004 ne sont guère différentes, bien que les effectifs soient beaucoup plus importants (1475 personnes pour FBM et 629 personnes pour SSP).

Figure II.11 : Comparaison des pourcentages de femmes et d'hommes entre FBM et SSP



Ils montrent qu'en FBM (N=776), le plafond de verre se situe plus tôt dans la carrière qu'en SSP (N=261) puisque la proportion des hommes MA excède déjà celle des femmes alors que le frein apparaît nettement en SSP en ce qui concerne les MER. Ces différences sont à mettre en relation avec le taux de féminisation des études dans les deux Facultés (63.4% d'étudiantes en SSP et 54.2% en FBM) et avec une plus grande proportion de femmes parmi le personnel de la Faculté des SSP (54%) que dans celui de FBM (29.3%).

La place prépondérante des hommes au sein des doctorant.e.s FNS dessine toutefois dans les deux cas une préférence donnée à ce sexe dès lors qu'il s'agit d'associer la carrière avec la recherche. Ce point est d'importance car il permet de comprendre que les représentations des carrières et leurs relations au système de genre sont aussi actives dans l'esprit des employeur.e.s et qu'elles peuvent, de par leur position, se traduire par des obstacles spécifiques sur le chemin des femmes vers le professorat.

L'argument du retard historique des femmes, du fait d'un bassin de candidates potentielles qui a mis du temps à se constituer, n'a pas été mentionné aussi fréquemment que nous l'attendions par les membres de la relève et par les professeur.e.s rencontré.e.s. Cet argument, considéré comme prépondérant par les responsables des décanats, a tout de même été soulevé à plusieurs reprises (au moins 6 fois), et il s'agissait généralement d'une première réaction.

J'ai pas d'explication toute faite, mais il y a effectivement un aspect historique ... il y avait cette prédominance des hommes au niveau des..., déjà très loin en arrière, au niveau de la science. En tout cas pour le domaine des sciences naturelles où je travaille, il n'y a jamais eu des femmes au départ. Et depuis, il y a eu cette tendance à un peu compenser le décalage. (H, 724)

Mais comme le montre la suite de cette citation, ce retard est aussi attribué aux habitudes de nomination et à la prééminence des hommes dans les « comités de sélection ». Le faible nombre de femmes est donc perçu, par ceux-là même qui aimeraient être rassuré.e.s par le fait qu'il s'agit d'un héritage du passé, comme le résultat d'un ensemble de faits complexes qui mêle le manque de femmes disponibles pour des recrutements professoraux (un bassin insuffisant) à des représentations et des pratiques qui les excluent de ces positions :

Je pense qu'il y a pas mal de retard au niveau des générations, parce que les personnes en place, c'est pour relativement longtemps. Plus on avance aussi dans le graphique, plus les postes sont à long terme. Donc là il y a un certain retard. Le problème que j'ai aussi vu au niveau des comités de sélection, c'est qu'ils sont composés évidemment par les personnes en place, donc exclusivement, généralement, en tout cas dans notre Faculté, il y a que des professeurs hommes. (H, 724).

II.3.1.2.2.3. Taux d'activité

Les taux d'activité¹³⁹ variaient selon le type de poste occupé et c'était dans les positions les moins prestigieuses que le taux d'activité moyen était le plus bas.

Figure II.12 : Taux d'activité et statut du personnel en 2005-2006

Statuts	Tous			H			F		
	N	Moyenne	Médiane	N	Moyenne	Médiane	N	Moyenne	Médiane
Corps intermédiaire inférieur	1299	66.3	65.0	695	66.8	70.0	604	65.7	65.0
Corps intermédiaire supérieur	311	76.9	100.0	202	81.2	100.0	109	68.8	66.0
Charges de cours et remplacements	387	18.2	10.0	288	17.1	10.0	99	21.5	10.0
Professeur.e.s stables	417	85.0	100.0	347	84.5	100.0	70	87.4	100.0
Total	2414	63.19	65.00	1533	63.4	70.0	882	62.9	60.5

Comme le montre le tableau ci-dessus (Figure II.12), ces moyennes différaient également selon le sexe ; le taux d'activité était plus élevé pour les hommes du corps intermédiaire (inférieur et supérieur) et plus élevé pour les femmes chargées de cours, remplaçantes et professeures.

Cette dernière situation est due au fait que les femmes professeures ordinaires étaient toutes engagées à 100% alors que ce n'était pas le cas des hommes (9 des 165 professeurs ordinaires ont un taux d'activité inférieur à 100.0%). Quant aux professeures assistantes, on constate qu'elles avaient un taux d'activité plus bas que leurs collègues masculins dans la même situation. Il est intéressant de noter que, parmi les chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s, une fraction importante des femmes assurait un remplacement (37.4% des femmes comptabilisées dans cette catégorie sont en fait des remplaçantes et 28.1% des hommes sont dans la même situation).

Ces constats sont intéressants en ce qu'ils mettent en lumière le fait que les postes de relève occupés par les femmes (postes du corps intermédiaire supérieur et du corps intermédiaire inférieur et professeures assistantes) leur offrent des conditions moins optimales pour la construction d'un dossier scientifique permettant de briguer un poste professoral stable. Ils nous amènent à relever que la situation semble plus favorable aux hommes, puisque c'est dans la première phase de la carrière que se construit un dossier scientifique et qu'un engagement à un taux d'activité élevé garantit de ce point de vue de meilleures conditions de travail. Les autorités universitaires ont d'ailleurs été sensibles à cette question puisque les assistant.e.s doivent aujourd'hui disposer de la moitié de leur temps de travail pour mener à bien leurs recherches et qu'elles et ils ne devraient pas être engagé.e.s à un taux d'activité inférieur à 60.0% (Conseil d'Etat du

¹³⁹ Les données dont nous disposons indiquaient le taux minimum et le taux maximum d'activité pour chacun des postes occupés. Nous avons calculé la moyenne entre ces deux taux et avons relevé l'existence de changements éventuels.

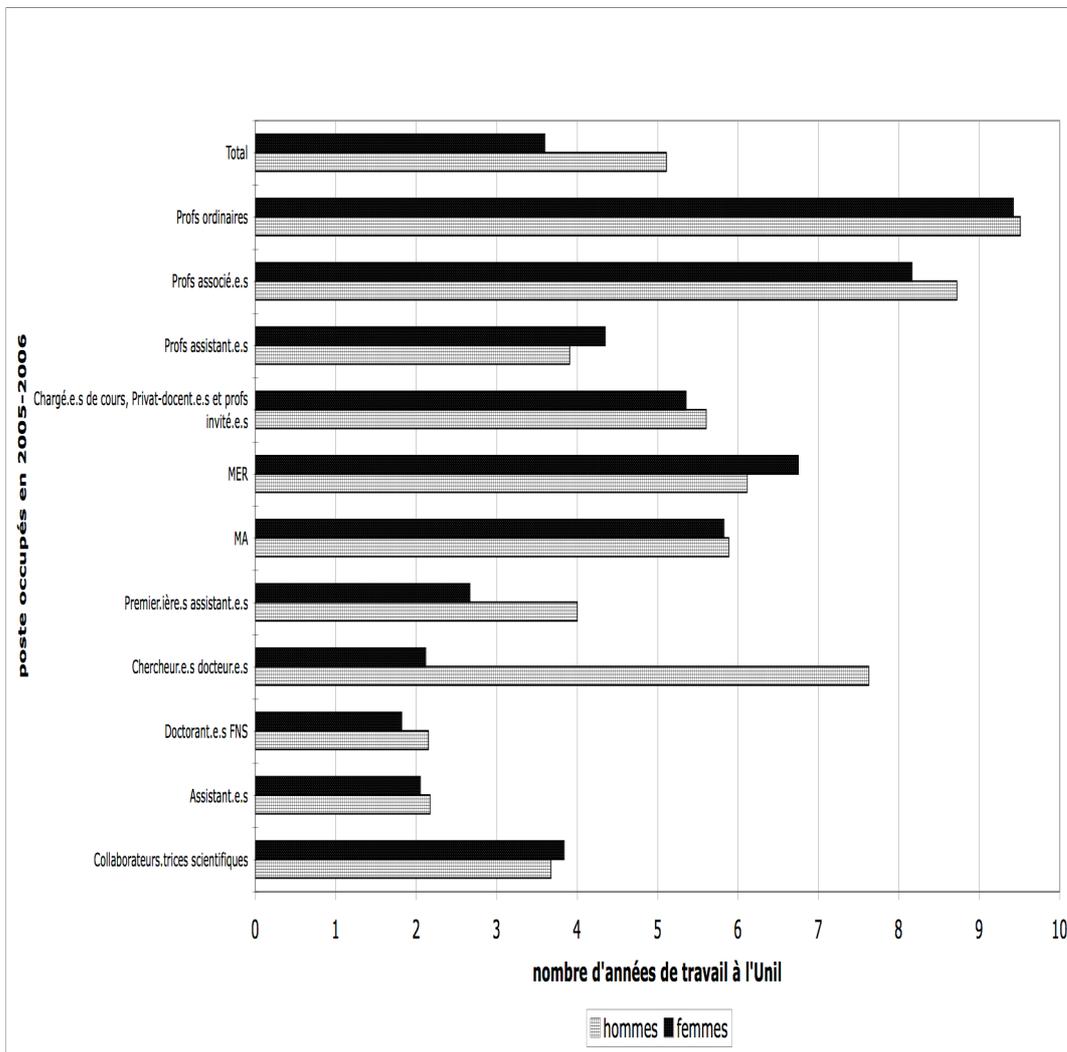
canton de Vaud, 2005). On peut relever de plus que certaines autorités décanales ont jugé nécessaires de décharger temporairement d'une part de leur enseignement certain.e.s des MA afin qu'elles et ils puissent constituer un dossier solide dans de meilleures conditions.

La gestion des contrats montre elle aussi une situation défavorable aux femmes : on constate que 35.3% d'entre elles ont eu leur taux d'activité modifié pour un même poste alors que ce n'est le cas que pour 23.0% des hommes. Ces modifications ont par ailleurs touché de façon très nette les personnes appartenant au corps intermédiaire inférieur (44.7% des hommes et 48.3% des femmes ont vu leur taux d'activité modifié, chiffres qui dépassent la moitié des personnes lorsqu'on ne prend en considération que les assistant.e.s diplômé.e.s : 54.1% pour les hommes et 55.67% pour les femmes). De tels changements ont pour effet d'accroître le sentiment de précarité dont les entretiens, comme les réponses au questionnaire Reunil, avec les membres de la relève montrent qu'il est dominant et péniblement vécu par la majorité de la population universitaire avant qu'elle ne soit stabilisée.

II.3.1.2.2.4. Nombre d'années de travail à l'Unil et changements de contrats

Le graphique ci-dessous (Figure II .13) montre que le nombre moyen d'années de travail à l'Unil était plus bas pour les femmes que pour les hommes en 2005-2006: elles restaient en moyenne 4.25 années –SD=±3.81– (contre 6.47 –SD=±5.19– pour les hommes) (T(524)=5.66 p<.001).

Figure II.13 : Nombre moyen d'années de travail à l'Unil pour le personnel actif en 2005-2006



Leur carrière à l'Unil enregistrerait moins de changements de statuts que celle des hommes ($Khi^2(4)=15.45$ $N=526$ $p<.001$) : près de la moitié des femmes travaillant en 2005-2006 en était à son premier contrat alors que ce n'était le cas que pour 34.1% des hommes.

Une partie non négligeable d'entre eux avait d'ailleurs accompli une carrière entière dans cette institution puisqu'ils étaient 18.5% à avoir signé des contrats pour cinq fonctions différentes (8.9% des femmes étaient dans cette situation). Parmi ces 76 personnes (50 hommes et 26 femmes), 31.6% occupaient en 2005-2006 un poste professoral, 32.9% effectuaient un remplacement ou étaient chargés de cours et 34.2% appartenaient au corps intermédiaire supérieur. La situation différait significativement selon le sexe ($khi^2(3)=12.58$ $N=76$ $p=.006$) puisque la très forte majorité des femmes de ce groupe (65%) n'obtenait finalement qu'un poste dans le corps intermédiaire

supérieur (23.2% des hommes) ; les hommes obtenant un poste professoral stable pour 33.9% d'entre eux et des charges de cours ou des remplacements pour 41.1%.

L'examen des postes occupés précédemment laisse d'ailleurs voir que le passage¹⁴⁰ d'un poste du corps intermédiaire supérieur au corps professoral se faisait moins fréquemment chez les femmes : 22.5% des hommes nommés professeurs après avoir signés 5 contrats avec l'Unil avaient eu comme engagement antérieur un poste de MER, alors que ce n'était le cas que pour 11.1% des femmes. Ces divers éléments nous amènent à considérer que les possibilités de mobilité ascendante étaient non seulement moins nombreuses pour les femmes que pour les hommes mais aussi qu'elles étaient différentes : une longue carrière à l'université s'est traduite pour elles par l'accès à un poste du corps intermédiaire supérieur et pour eux par la nomination à un poste de rang professoral. Cette différenciation des carrières trouve sa traduction dans le fait que ce n'est que dans la catégorie des MER que les femmes restent plus longtemps à l'Unil que les hommes.

La moyenne des années travaillées à l'Unil montre donc un taux de rotation plus élevé dans la population féminine que dans la population masculine, et ceci de façon particulièrement nette en ce qui concerne le corps intermédiaire inférieur et supérieur.

L'examen des situations antérieures montre que durant les périodes qui précédaient 2005-2006, le nombre de contrat signé entre les membres du personnel et l'Unil était en moyenne plus élevé pour toutes les catégories de personnel, sauf pour les membres du corps intermédiaire inférieur (en 2005-2006 : 1.5 et auparavant 1.4). Ce changement est intéressant en ce qu'il révèle une politique de maintien dans l'institution plus marquée par le passé qu'en 2005.

II.3.1.2.2.5 Trajectoires professionnelles¹⁴¹

Les données qui nous ont été fournies par le CI nous ont permis de dessiner 7 trajectoires types parmi le personnel de l'Unil. Nous n'avons pris en considération pour cette modélisation que les personnes qui avaient au moins 35 ans en 2005-2006 et avons effectué une analyse de type *Optimal Matching* pour des trajectoires de vie s'étendant de 25 à 45 ans. 1689 personnes ont ainsi été retenues. Elles constituent 27.7% de l'ensemble des membres du personnel¹⁴².

Trois types de trajectoires (cluster1, cluster5 et cluster6¹⁴³) ont pour caractéristique de regrouper très majoritairement des personnes qui n'ont effectué qu'un travail

¹⁴⁰ Le terme « passage » ne suggère aucunement qu'il s'agisse de promotion. Il met simplement l'accent sur la succession des postes.

¹⁴¹ Ce chapitre a été écrit conjointement par Farinaz Fassa et Jacques-Antoine Gauthier.

¹⁴² Après réduction des 63 modalités proposées par la base de données originale, nous avons retenu 13 catégories en plus des valeurs manquantes associées aux troncatures produites par les répondant.e.s de moins de 45 ans : 1 = Hors Unil ; 2 = Assistant.e.s étudiant.e.s ; 3 = Collaborateurs.trices scientifiques ; 4 = Assistant.e.s ; 5 = Doctorant.e.s FNS ; 6 = Chercheur.e.s docteur.e.s ; 7 = Premier.e.s assistant.e.s ; 8 = MA ; 9 = MER ; 10 = Chargé.e.s de cours, PD, Professeur.e.s invité.e.s ; 11 = Professeur.e.s assistant.e.s ; 12 = Professeur.e.s ; 13 = Professeur.e.s ordinaires.

¹⁴³ Cf. annexe 15.

d'assistant.e à l'Unil. La suite de leur carrière s'est déroulée en dehors de l'Unil, soit dans une autre université soit hors du monde académique ; on peut parler à leur propos de « **carrière basique** ». Ces groupes se distinguent presque exclusivement par l'âge auquel ce type de poste était occupé : le premier groupe de personnes a comme caractéristique commune sa jeunesse puisque les personnes qui y appartiennent quittent très majoritairement l'Unil aux alentours de la trentaine. Le second groupe présente des caractéristiques similaires (cluster5), mais les personnes dont il est formé occupent un poste d'assistant.e à l'Unil plus tard dans leur parcours, soit entre 25 et 35 ans ; le troisième groupe (cluster6) est semblable aux deux précédents. La plupart des personnes qui le constituent n'obtiennent qu'un poste d'assistant.e à l'Unil mais elles entrent dans cette carrière plus tardivement que les personnes des groupes précédents. Une petite partie de ces entrant.e.s tardif.ve.s (entre 10.0 et 15.0%) parvient néanmoins à voir son travail à l'Unil prolongé par un contrat de premier.ière assistant.e ou de MA de durée variable au tournant de la quarantaine.

Deux groupes de personnes (cluster2¹⁴⁴ et cluster3¹⁴⁵) ont pour point commun de rassembler des personnes qui n'ont pas occupé de poste d'assistant.e diplômé.e à l'Unil ou qui ont occupé ce type de position avant que les données en notre possession ne les signalent¹⁴⁶. Elles se distinguent toutefois par le fait que les personnes qui sont regroupées dans le cluster2 restent très majoritairement à l'Unil après avoir rapidement enchaîné les postes de premier.ière assistant.e, de MA et de MER. Le profil universitaire des personnes du cluster2 est très net et on peut relever que la plus grande partie d'entre elles sont parvenues à se stabiliser à l'Unil ; environ 50.0% d'entre elles sur des postes de chargé.e.s de cours ou de MER et pour un tiers d'entre elles sur des postes de rang professoral. On peut parler à leur propos de « **carrière durable** » à l'Unil, mais elles sont tronquées sur leur début puisqu'on ne dispose pas d'informations concernant les positions occupées avant les postes dont il est question ici, notamment en tant qu'assistant.e.s diplômée.e.s. On peut considérer une grande partie de ces personnes comme des « entrant.e.s », ayant effectué leurs premières armes dans la carrière académique dans d'autres universités que celle de Lausanne ou ayant suivi un cursus plus ancré dans la pratique professionnelle et parallèle à des activités académiques (thèses réalisées comme externe au personnel de l'Unil). Une proportion très nette de ce groupe (plus de 30.0%) conclut sa carrière universitaire par des postes de chargé.e.s de cours ou de privat-docent.e, ce qui atteste d'une insertion partielle dans l'Unil, et parfois d'une certaine marginalité face à l'institution universitaire.

Bien qu'elles concernent des personnes plus jeunes (entre 35 et 40 ans), les trajectoires caractéristiques du cluster3 ont des points communs avec celles du cluster2 en ce sens qu'elles représentent des carrières tronquées sur leur début. Cependant, à la différence des personnes regroupées dans le cluster2, près de la moitié de celles appartenant au cluster3 quittent l'Unil aux environs de la quarantaine, après avoir occupé des postes de premier.ière.s assistant.e.s ou de MA. Une partie importante de celles qui restent obtiennent des postes professoraux (plus de 25.0%), de chargé.e.s de cours ou de MER (près de 20.0%). Toutefois, l'ensemble de ces personnes est loin d'avoir ainsi stabilisé

¹⁴⁴ Cf. annexe 16.

¹⁴⁵ Cf. annexe 17.

¹⁴⁶ Les bases que le CI nous a communiquées débutent en 1990 mais elles fournissent des indications sur les postes qu'une partie de la population de référence a occupés avant 1990.

même temporairement sa situation puisque parmi les 175 personnes de ce cluster qui ont occupé au moins deux postes, on trouve 49 personnes dont le dernier poste fait l'objet d'un contrat annuel – 14 MA remplaçant.e.s, 24 chargé.e.s de cours et privat-docent.e.s, 10 professeur.e.s et professeur.e.s assistant.e.s remplaçant.e.s et 1 MER remplaçant.e. On peut décrire le profil de carrière de ce groupe comme un profil de « **carrière ascendante** » mais temporaire puisque plus de 50.0% d'entre elles ont quitté l'Unil avant la quarantaine, un départ vers une autre université n'étant pas exclu.

Les trajectoires regroupées dans le cluster4 partagent avec celles du cluster3 l'aspect ascendant de la carrière. Les individus qui les suivent sont toutefois plus jeunes et quittent l'Unil dès le milieu de leur trentaine. Les personnes appartenant à ce cluster enchaînent les postes depuis les positions d'assitant.e.s diplômé.e.s, puis de premier.ière.s assitant.e.s. Une partie de celles qui restent continuent leur parcours mais sur des postes non stabilisés. Seule une petite proportion atteint des postes professoraux (moins de 20.0%), les personnes atteignant des postes de PO étant encore plus rares. On peut parler à propos des personnes de ce groupe d'une forme d' « **excellence précoce** » ou d'une sorte de « conformisme institutionnel très marqué » qui les distingue très clairement de celles du cluster3.

Le cluster7¹⁴⁷ regroupe les personnes qui mènent une « **carrière complète** » et durable à l'Unil, vraisemblablement commencée aux alentours de 1990, date du début de la saisie des données. Ce profil est caractérisé par la sédentarité des personnes et par le bon balisage clair des carrières durant leur première phase (jusqu'aux situations de MA). Les fluctuations sont plus nombreuses par la suite et, comme les personnes du cluster2, une partie importante obtient un poste à l'Unil (plus de 60.0% d'entre elles ont atteint dès la quarantaine des positions du corps intermédiaire supérieur ou des postes de rang professoral – aux alentours de 15.0%). Ce groupe se distingue par la stabilité de son parcours et par le fait que les personnes qu'il réunit n'atteignent que rarement des positions de PO, la plus grande partie d'entre elles parvenant toutefois à se stabiliser comme MER après la quarantaine.

Nous pouvons, pour résumer cette description des regroupements opérés par des analyses de cluster appliquées aux résultats produits par l'*Optimal Matching Analysis*, dessiner le tableau suivant (Figure II.14):

¹⁴⁷ Cf. Annexe 18.

Figure II.14 : Caractéristiques des Clusters

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7
Nombre de personnes	472	261	287	299	146	133	91
Postes occupés par la plus grande proportion à 30 ans	Assist.	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Assist.	Hors Unil	Assist.
Postes occupés par la plus grande proportion à 35 ans	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	1er.ière assist.	Hors Unil	Hors Unil	Assist.
Postes occupés par la plus grande proportion à 40 ans	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Assist.	MA/MER
Postes occupés par la plus grande proportion à 45 ans	Hors Unil	CC	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	Hors Unil	MER
Début carrière Unil (min10%)	Assist.	1er.ière assist	1er.ière assist	Assist.	Assist.	Assist.	Assist.
Age moyen des membres de ce groupe	30.4	45.6	39.6	37.5	33.6	39.2	38.9
Nombre années moyenne dans l'Unil	5.3	6.3	6.8	7.6	5.7	6.2	13
« Entrant.e.s »	XX	+++	+++	+	XX	XX	— — —
Intégration dans l'Unil	— — —	+	— — —	— — —	— — —	— — —	+++
Rapidité de la succession des premiers postes	XX	+++	++	XX	XX	XX	— —
Types de postes occupés par ceux qui se stabilisent	XX	CC	PO/prof	Prof/PO	XX	1er-ière assist./MA	MER/Prof
Types de postes occupés par ceux qui se stabilisent à âge moyen +2ans	Assist. (81.0%) 1er-ière assist. (12.9%)	CC (38.5%) Prof (27.0%)	PO (35.4%) MA (16.2%)	Profs (22.5%) 1er-ière assist. (16.3%)	Assist. (91.9%) 1er-ière assist. (5.4%)	Assist. (74.0%) 1er-ière assist. (14.0%)	MER (28.9%) Profs (15.8%)
Types de postes occupés par ceux qui se stabilisent à âge moyen +5ans	Assist. (35.7%) 1er-ière assist. (28.6%)		PO (48.3%) MER (19.0%)	Profs (30.9%) CCours (10.9%)	XX	Assist. (47.6%) 1er-ière assist. (19.0%)	MER (33.3%) Profs (22.2%)
Contribution du profil pour les hommes	1	2	4	3	5	6	7
Contribution du profil pour les femmes	1	6	3	2	4	5	7
Profil de relève	— — —	+	+++	+++	— — —	— — —	++
Type de carrière	Basique courte	Entrant.e.s Situation ±marginale durable	Entrant.e.s Ascendante courte Excellence	Ascendante complète courte Excellence précoce	Basique courte	Basique courte	Ascendante tronquée Longue durable

Les symboles + et – signalent le degré de proximité des clusters avec les éléments décrits et les xx l'absence d'information.

De façon à lisser les effets dus à l'âge des personnes dans chacun de ces clusters, nous avons regroupé les clusters 1, 5 et 6 dans une seule catégorie, et les clusters 3 et 4 dans une autre.

Figure II.15 : Critères de regroupement des clusters

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7
Carrières temporaires	√		√	√	√	√	
Carrières durables		√					√
Tronquées sur la fin (basiques)	√				√	√	
Tronquées sur le début		√	√				
Ascendantes			√	√			
Complètes							√

Ces regroupements sont appuyés par d'autres traits communs : ce sont dans les trajectoires dessinées par les clusters 1, 5 et 6 que le nombre moyen d'années passées à l'Unil est le plus bas (respectivement 5.3 ans, 5.7 ans et 6.2 ans). Les cluster3 et cluster4 se ressemblent par le nombre moyen de transitions que les trajectoires des personnes qu'ils réunissent enregistrent : 2.3 pour le cluster3 et 2.9 pour le cluster4. Ils ont par ailleurs le même caractère d'excellence puisqu'une partie importante des personnes restant à l'Unil obtient *in fine* un poste professoral. Les changements de postes ne sont plus nombreux que dans le cluster7 (3.4), qui réunit les personnes dont on peut décrire la carrière comme complètement effectuée à l'Unil, ce qui est confirmé par un nombre moyen de 13 ans passés dans cette université. C'est sur cette base que nous repérerons les relations significatives entre des types de carrières et d'autres variables indépendantes.

Figure II.16 : Modèles de trajectoires

Noms des modèles	Cluster/s concerné/s
Temporaire basique	cluster1, cluster5, cluster6
Temporaire ascendante	cluster3, cluster4
Durable tronquée	cluster2
Durable complète	cluster7

Les modèles de trajectoires typiques que nous décrivons recourent l'appartenance sexuelle des personnes d'une manière significative ($\text{Khi}^2(3)=39.685$ $N=1689$ $p<.001$), les femmes étant proportionnellement plus nombreuses parmi les personnes qui mènent un carrière « basique temporaire » à l'Unil (53.1% de l'ensemble de l'effectif féminin et 40.2% de l'ensemble de l'effectif masculin) et moins nombreuses parmi celles dont la carrière est « durable tronquée » sur le début (8.6% des femmes et 18.8% des hommes). Les proportions sont relativement proches pour les carrières « ascendantes temporaires » (respectivement 32.7% et 35.7% pour les femmes et les hommes) et pour les carrières complètes (5.6% pour les premières et 5.3% pour les seconds).

Figure II.17 : Sexe et modèles de trajectoires (en % par sexe)

Modèles de trajectoires	SEXE		Total
	Hommes	Femmes	
Temporaire basique	40.2%	53.1%	44.5%
Temporaire ascendante	35.7%	32.7%	34.7%
Durable tronquée	18.8%	8.6%	15.5%
Durable complète	5.3%	5.6%	5.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Le tableau ci-dessus (Figure II.17) montre une forte influence du sexe sur le déroulement de la carrière : la faible différence enregistrée en ce qui concerne les « carrières durables complètes » montre que c'est lorsque les personnes restent sédentaires et que l'essentiel de leur carrière se déroule à l'Unil que les discriminations en raison de l'appartenance sexuelle sont les plus faibles. Au contraire, elles atteignent leur amplitude maximale dès lors que l'inscription académique dépasse le statut d'assistant.e.s, lorsque l'on parle des « entrant.e.s » (10.2% de différence entre les femmes et les hommes pour le modèle de carrière « durable tronquée »), soit des personnes qui ont commencé leur carrière universitaire ailleurs qu'à l'Unil.

De tels résultats sont extrêmement intéressants car ils montrent que la mobilité comprise comme facteur d'excellence académique constitue dans les faits une discrimination indirecte nette, du moins lorsqu'il s'agit des personnes que l'on engage à l'Unil alors qu'elles viennent de l'extérieur¹⁴⁸. Les raisons de cette discrimination ne sont pas possibles à établir sur la base de ces données et nous ne pouvons dire si elle proviennent d'un possible a priori des membres des commissions de présentation concernant la moindre mobilité des femmes ou des réelles limitations auxquelles ces dernières doivent faire face lorsqu'il s'agit de concilier travail et famille. A ces éléments qui tiennent à la mobilité géographique des personnes, il faut ajouter que les femmes fournissent proportionnellement une très forte part des assistant.e.s diplômé.e.s et qu'elles ne bénéficient pas des mêmes perspectives après cette période de formation tertiaire, notamment en raison de conditions de travail dont nous avons vu plus haut qu'elles leur étaient défavorables (taux d'activité moyen inférieur à celui des hommes, plus fréquents changements de taux d'activité et moins grand nombre d'années d'inscription dans l'Unil).

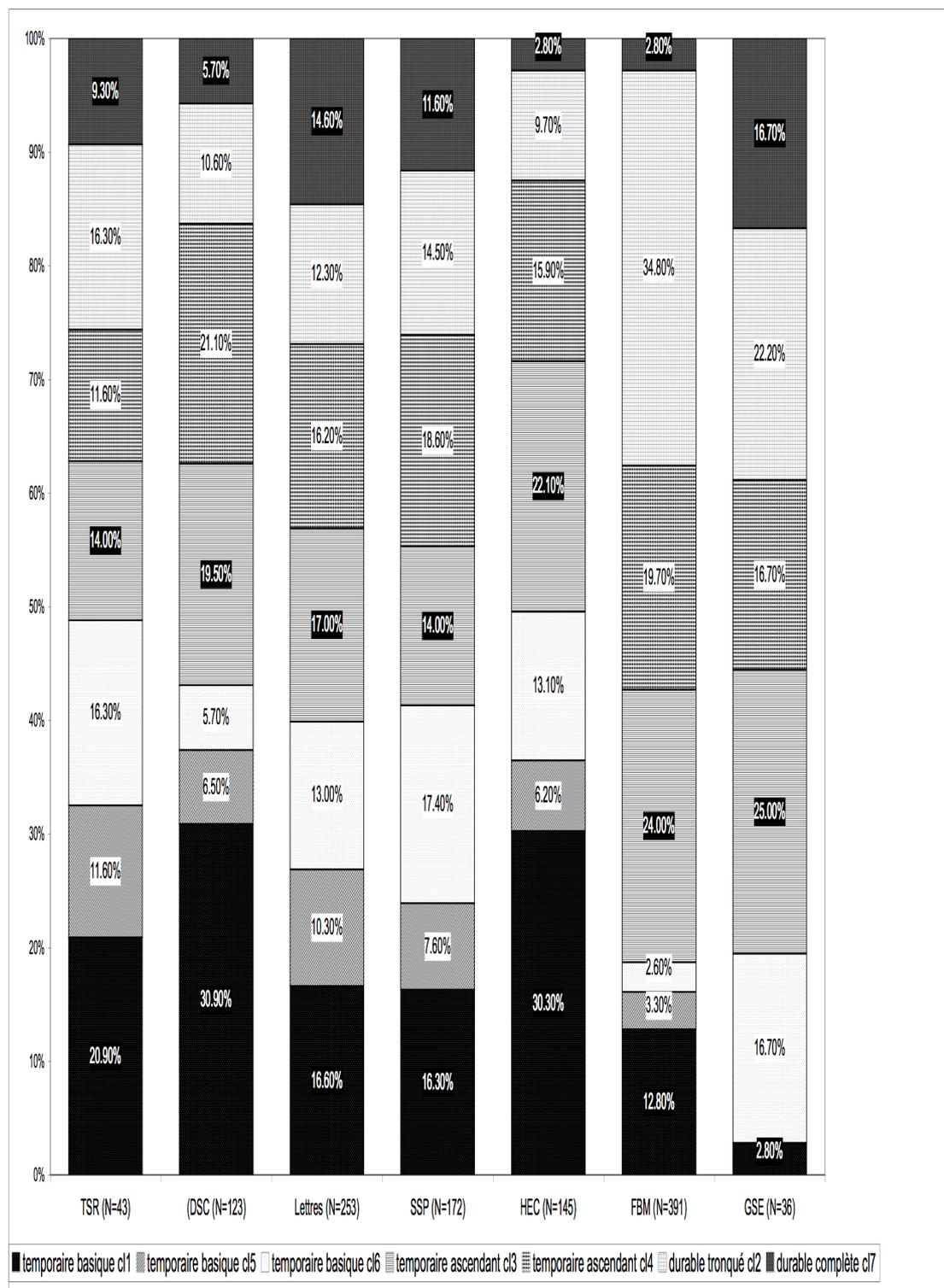
Il faut ajouter que les trajectoires « temporaires basiques » sont plus fréquentes parmi les hommes originaires d'espaces extra-européens (58.5% de l'effectif masculin

¹⁴⁸ L'originalité de notre propos ne tient pas à ce constat mais au fait que l'analyse des trajectoires objective dans le cas de l'Unil ce que plusieurs enquêtes qualitatives ont relevé jusqu'ici. Et si les données sur lesquelles nous travaillons ne nous permettent pas d'affirmer qu'il en est de même dans d'autres universités suisses ou européennes, plusieurs recherches qualitatives relèvent que la question de la mobilité géographique est évoquée par les femmes cadres ou insérées dans le secteur académique comme une difficulté supplémentaire (communication personnelle de C. Marry ; voir Laufer (2005) en ce qui concerne les « femmes cadres à potentiel » ; et Musselin et Pigeyre qui relèvent à propos de la mobilité géographique, qu'elle « constitue un critère de recrutement souvent défavorable aux femmes. En effet, [...], elles sont souvent suspectées d'être moins mobiles que les hommes, du fait de leurs responsabilités familiales qui limiteraient ou anéantiraient leur volonté de bouger. » (2008, :52)).

d'origine extra-européenne) que parmi ceux de nationalité européenne (39.8% de l'effectif d'origine européenne) ou helvétique (38.5% de l'effectif d'origine suisse), alors que l'inverse se produit chez les femmes (respectivement 40.6%, 46.9% et 57.3%)¹⁴⁹. Cette différence est à mettre en relation avec l'origine des personnes ; les femmes provenant des USA, du Canada ou des pays asiatiques constituent la majorité de celles qui sont issues d'espaces non-européens et aussi celles qui proportionnellement sont les moins nombreuses à n'avoir que des carrières « temporaires basiques » (33.3% des femmes originaires d'autres pays que la Suisse et les pays européens). En ce qui concerne les hommes, les personnes originaires des pays africains constituent plus du tiers de l'ensemble des personnes venues de pays non-européens et 69.2% d'entre eux présentent ce profil de carrière. Il y a donc lieu de penser que le sexe et l'origine géographique exercent une double discrimination indirecte: parmi les hommes d'origine africaine employés dans le personnel de l'Unil, le profil de carrière le plus fréquent est celui d'une carrière « temporaire basique », alors que c'est parmi les femmes dont l'origine cantonale est un canton limitrophe que ce profil est le plus fréquent (60.6% de ce groupe de personnes – 37.1% pour les hommes).

¹⁴⁹ Nous n'avons pas calculé de χ^2 pour l'ensemble des personnes car seules deux d'entre elles ont une carrière « complète durable » et proviennent de pays non-européens. On constate pour les autres une relation significative entre l'origine et le type de trajectoire professionnelle ($\chi^2(3)=28.727$ N=1689 $p<.001$).

Figure II.18 : Facultés et profils des carrières (en pourcent par Faculté)¹⁵⁰



Le graphique ci-dessus (Figure II.18) montre quels sont les profils du personnel des différentes Facultés de l'Unil. Comme nous l'avons vu plus haut, deux groupes de

¹⁵⁰ L'annexe 19 montre les trajectoires des femmes et des hommes dans les différentes Facultés de l'Unil.

Facultés se distinguent ; il s'agit d'une part des Facultés des sciences humaines et de l'autre de celles des sciences de la vie et de la terre. A leur intersection se trouvent les Facultés de DSC et des HEC qui empruntent certains de leurs traits à chacun de ces deux groupes de référence.

Dans la plupart des Facultés de type « sciences humaines », plus de 40.0% des personnes ne poursuivent pas de carrière académique après avoir travaillé comme assistant.e.s et près de 10.0% du personnel académique a effectué tout son cursus de façon locale. Les profils « mobilité ascendante » décrivent la carrière de 25.0% (TSR) et 35.0% (SSP) des membres du personnel. Les personnes qui entrent tardivement dans la carrière en venant de l'extérieur y sont relativement peu nombreuses (entre 12.0% – Lettre s– et 16.0% – TSR).

Dans les Facultés des sciences de la vie (FBM) et de la terre (GSE), les profils de carrière du personnel sont très différents. La proportion du personnel qui quitte l'Unil après seulement une période d'assistantat est basse puisque les personnes dont le profil de carrière se trouve le mieux représenté par un des trois clusters « carrière temporaire basique » ne forment que 20.0% de l'ensemble de l'effectif. Dans ces deux Facultés, on constate également une exceptionnelle proportion de personnes dont la trajectoire professionnelle universitaire est caractérisée par une arrivée tardive dans le monde universitaire (niveau de chargé.e.s de cours ou professeur.e.s) et une accession rapide à des postes d'enseignement, sans avoir préalablement passé par des postes du corps intermédiaire inférieur. La proportion des personnes qui appartiennent au cluster « durable tronqué » y est en effet particulièrement importante (respectivement 34.8% en FBM et 22.2% en GSE) et nous avons vu que ce dernier a pour caractéristique de regrouper des personnes qui n'ont pas suivi le début du cursus habituel de la carrière académique à l'Unil (statut d'assistant.e. diplômé.e). Il y a lieu de penser que nombre d'entre elles proviennent des milieux professionnels et qu'elles n'exercent leurs activités à l'Unil qu'à temps partiel.

On peut relever de ce fait que ces Facultés privilégient une forme particulière de mobilité (une mobilité professionnelle) et qu'elles entretiennent des relations plus étroites avec le monde des praticiens. Ces deux Facultés sont aussi celles qui privilégient des profils de « mobilité ascendante », caractérisés par une arrivée précoce aux postes professoraux, après que les étapes de la carrière ont été enchaînées de façon rapide (environ 40.0% de l'ensemble des membres du personnel).

Ce dernier trait se retrouve aussi en HEC et DSC, Facultés qui ont par ailleurs la particularité d'être celles dans lesquelles les personnes dont le profil de carrière est de type « temporaire basique » sont les plus jeunes (importance du cluster1). Elles ont en outre en commun avec la FBM de ne recruter qu'une part minimale de leur personnel après une carrière dont l'ensemble s'est déroulé à l'Unil et sur une période relativement longue (cluster7 « complète »).

L'ensemble de ces caractéristiques facultaires doit être mis en relation avec la dotation en personnel des Facultés (*cf. supra*) et avec le marché de l'emploi spécifique des disciplines qui s'y enseignent. Les membres des décanats des HEC et de FBM relèvent par exemple la difficulté de recruter des doctorant.e.s qui se destineront à la carrière

universitaire du fait, notamment, de la forte concurrence salariale menée par le secteur privé. Ce diagnostic trouve sa confirmation dans la jeunesse des personnes qui occupent les postes d'assistantat et peut-être dans l'ouverture (obligée ?) vers l'extérieur. A ces éléments, il faut ajouter que ces deux Facultés, comme celle de DSC, préparent plus directement à l'entrée dans une voie professionnelle balisée en partie par des associations puissantes (FMH, et Ordre des Avocats par exemple) que les Facultés « pures » de type « sciences humaines ». Il ne serait dès lors pas surprenant que les personnes qui y accomplissent leurs études aient en plus grand nombre des perspectives et ambitions professionnelles plus directement tournées vers la pratique de métiers qui offrent des débouchés stables et qui les éloignent de la carrière académique. Ce point est d'ailleurs relevé par les membres du décanat des HEC (*cf. supra*).

Ces éléments nous amènent à relever, de manière quelque peu provocatrice, et sous forme de conclusion provisoire, que des éléments structurels externes à la politique organisationnelle de l'Unil ont une influence déterminante sur les profils de carrière du personnel en activité dans les différentes Facultés de l'Unil. Ce point est d'importance car il suggère plusieurs pistes de réflexion : le cursus idéal de carrière caractérisé par la rapidité des parcours correspond à une vision de l'« excellence académique » qui épouse au plus près les profils qui sont les plus fréquents en DSC et HEC, et de manière moins évidente en FBM et GSE (assistantat et doctorat immédiatement après la fin des études universitaires, mobilité post-doctorale et entrée précoce dans la carrière académique). Or, dans deux de ces Facultés, FBM et GSE, les postes dont le profil de carrière est « temporaire basique » ne concernent que 20.0% de l'ensemble de leur personnel académique. Elles offrent de ce fait un environnement moins concurrentiel que les Facultés de type « sciences humaines » pour les personnes de la relève locale, ce qui se produit aussi dans les Facultés de DSC et HEC, mais pour des raisons qui tiennent à la faible attractivité de la carrière académique du fait des conditions offertes par le marché privé.

Ce modèle de « l'excellence académique » – recrutement privilégié de personnes jeunes, ayant idéalement accompli une partie de leur carrière ailleurs qu'à l'Unil et enchaînant rapidement les changements de statuts – semble donc, par ailleurs, aussi répondre à la pénurie de personnes susceptibles de vouloir entamer une carrière universitaire et disponibles sur le marché local. Et dans plusieurs Facultés, elle trouve son complément nécessaire dans une ouverture vers le monde des praticien.ne.s de la discipline tout au moins pour assurer l'enseignement. Ces éléments nous amènent à nous demander, d'une part, dans quelle mesure ce « cursus idéal » est adapté à des contextes qui favorisent la concurrence interne comme c'est le cas dans les Facultés de type « science humaines » et s'il ne risque pas d'aboutir à une forme de gaspillage important de ressources tant financières qu'humaines. D'autre part, s'il ne sanctionne pas dans les faits un clivage entre les activités d'enseignement et de recherche, la première étant en partie le fait de praticien.ne.s engagé.e.s à temps très partiel dans les activités académiques et la seconde celui de chercheur.e.s de plus en plus professionnalisé.e.s. Si ce devait être le cas, il y aurait lieu de reconsidérer le dogme d'un enseignement universitaire basé sur des pratiques de recherche et de redéfinir les postes en distinguant parmi les critères de l'excellence, ceux qui relèvent spécifiquement de l'enseignement ou de la recherche.

II.3.1.3. Les doctorant.e.s

L'analyse de cette population est plus succincte car les données en notre possession étaient de qualité moindre. Ainsi, la base de données des doctorant.e.s comportait-elle des indications sur l'avancement des études que nous ne parvenons pas à éclaircir. Un bon exemple des difficultés auxquelles nous avons dû faire face est fourni par l'indication « en cours ». Cette modalité, essentielle pour comprendre combien de doctorats ont été suspendus et pour quelle période, ne pouvait être interprétée de façon unique : elle figurait parfois accompagnée d'un point d'interrogation et faisait suite à une autre indication signalant « à sa demande », mais semblait signaler, dans d'autres cas, que le doctorat suivait son cours normal. Nous n'avons de ce fait fondé nos analyses que sur les catégories pour lesquelles nous avons pu obtenir une confirmation définitive.

La population des 1727 doctorant.e.s qui figurent dans nos données est plus hétérogène que celle du personnel. Les personnes qui appartiennent, ou ont appartenu, à ce groupe avaient entre 21 et 92 ans. Comme les membres du personnel, elles étaient pour une très forte proportion d'entre elles de nationalité suisse (56.9%), mais un nombre plus important de personnes était de nationalité extra-européenne (12.3%), les Européens formant près d'un tiers de ce groupe (30.7%).

Figure II.19 : Insertion facultaire des doctorant.e.s^a

Facultés et écoles	N			Total (en % de l'effectif des doctorant.e.s)
		H	F	
TSR	41	63.4%	36.6%	2.4
DSC	209	61.2%	38.8%	12.1
Ecole des sciences criminelles	41	61.0%	39.0%	2.4
Lettres	272	48.2%	51.8%	15.7
FLE	3		100.0%	0.2
SSP	187	54.0%	46.0%	10.8
HEC	317	70.0%	30.0%	18.4
Sciences	282	55.7%	44.3%	16.3
Pharmacie	32	34.4%	65.6%	1.9
FBM	275	48.4%	51.6%	15.9
GSE	14	71.4%	28.6%	0.8
Missing	54			96.9
Total	1727			3.1
				100.0%

a) Le retrait de texte dans la colonne Facultés et écoles indique que les écoles appartiennent aux Facultés mais que la comptabilité des doctorats qui y sont effectués est différenciée de celle de ces Facultés. C'est d'ailleurs ce qui nous a conduit à ne pas calculer de totaux intermédiaires par Faculté.

Constituée majoritairement par des hommes (55.7%), cette population enregistrerait toutefois des différences importantes selon les Facultés et les Ecoles, comme le montre la Figure II.19.

La durée des études doctorales variait fortement d'une Faculté à l'autre. Parmi les 468 doctorant.e.s dont nous sommes sûres qu'elles et ils ont terminé leurs études tertiaires à l'Unil, elle variait de 3.2 ans en FBM à 7.9 ans en TSR. Dans les Facultés de Sciences humaines, les études doctorales excédaient 5 ans puisqu'elles duraient 7 ans en moyenne en Lettres, 5.9 ans en HEC, 5.6 ans en DSC et 5.5 ans en SSP. Ce n'était que dans l'Ecole des sciences criminelles que leur durée moyenne se rapprochait de celle de la FBM (3.6 ans). Quant aux doctorats de sciences, ils duraient en moyenne 4.5 ans et ceux de pharmacie 4.3 ans.

Les études doctorales succédaient en général à une autre formation accomplie dans l'Unil, puisque pour l'ensemble de ces personnes le temps moyen passé à l'Unil était plus important que le temps moyen nécessaire à la rédaction d'un doctorat (de moins d'une année pour la Faculté des Sciences à plus de 2 ans pour les Facultés de DSC et SSP).

L'âge moyen au moment de l'obtention du doctorat variait lui aussi de manière très forte selon les Facultés. D'une manière générale, ce titre était obtenu entre 30 et 40 ans même si l'âge moyen des docteur.e.s de TSR avoisinait les 48 ans (48.4 ans). C'était dans les Facultés des Sciences que l'on devenait le plus vite docteur.e – Sciences (31.8 ans), FBM (31.2 ans) – et dans celles de Sciences humaines qu'il fallait attendre la quarantaine – Ecole des Sciences criminelles¹⁵¹ : 38.9 ans ; SSP, 40.7 ans ; Lettres 39.6 ans. Le Droit – sans les diplômes de Sciences criminelles – faisait toutefois exception à cette règle puisque c'était la Faculté où l'on obtenait ce titre le plus rapidement (31.6 ans).

Ces moyennes tendent cependant à aplanir les différences existant entre les doctorant.e.s de la même Faculté. De façon à affiner notre analyse, nous avons recensé dans le tableau ci-dessous (Figure II.20) la part des doctorant.e.s inscrit.e.s pour plus de 5 ans dans les différentes Facultés.

¹⁵¹ Le cas de l'Ecole des sciences criminelles est un peu particulier puisque cette unité regroupe la criminologie qui peut être apparentée aux sciences humaines et les sciences criminelles qui exigent des compétences se rapprochant des sciences dures.

Figure II.20 : Inscription en doctorat pour plus de 5 ans

Facultés	Hommes (en % par sexe)		Femmes (en % par sexe)	% total par Faculté
TSR (N=21)	37.5%	<	40.0%	38.1%
DSC (N=82)	35.4%		23.5%	30.5%
Ecole sc. criminelles (N=23)	61.5%		20.0%	43.5%
Lettres (N=169)	41.0%	<	46.5%	43.8%
SSP (N=105)	28.0%	<	49.1%	39.1%
HEC (N=69)	22.2%		16.7%	20.3%
Sciences (N=123)	8.3%		2.0%	5.7%
Pharmacie (N=13)	0.0%	<	42.9%	23.1%
FBM(N=178)	21.0%		20.6%	20.8%
GSE (N=8)	28.6%		0.0%	25.0%
Tous (N=791)	27.1%	<	28.2%	27.9%

Il montre que la durée des études doctorales est pour la plupart des personnes plus courte en moyenne dans les Facultés de sciences et en HEC : dans ces Facultés, un quart ou moins des personnes restaient inscrites plus de 5 ans en doctorat alors que la moyenne pour l'ensemble de l'Unil est de 27.9%.

Parmi les 157 « doctorant.e.s au long terme » dont nous connaissons l'affiliation facultaire, plus d'un tiers étaient inscrit.e.s en Lettres (N=57), un peu plus de 20.0% en Faculté de Biologie et Médecine (N=32) et près de 18.0% en SSP (N=28). Ces indications ne sauraient permettre de conclure que ces disciplines prédisposaient à des doctorats à « long terme » puisqu'il s'agit des Facultés les plus représentées.

II.3.2. La situation en 2006 : le questionnaire Reunil

II.3.2.1. Population

Comme nous l'avons dit plus haut, la population qui a répondu au questionnaire est constituée par les personnes qui ont travaillé ou étudié à l'Unil entre 1990 et 2005. Ce questionnaire investigate toutefois leur situation en 2006. Il est de ce fait susceptible de fournir des informations sur les parcours professionnels des personnes qui ont quitté l'Université. Les réponses seront analysées dans une perspective qui tentera de donner sens aux données organisationnelles dégagées lors de l'analyse des bases informatiques fournies par le CI.

Parmi les personnes qui ont répondu au questionnaire, 66 disaient **ne pas travailler au moment du passage du questionnaire** (6.5%). Les raisons sont multiples et l'on peut dire d'une manière générale que les raisons liées à l'activité professionnelle sont les plus fréquemment citées par les femmes comme par les hommes, les premières signalant toutefois pour près d'un tiers d'entre elles avoir (aussi) des raisons de type personnel. Ainsi 6 femmes disent ne pas avoir d' « activité professionnelle rémunérée » pour des raisons familiales et 6 autres ne pas en avoir besoin, « quelqu'un d'autre pourvoi[yant à leurs] besoins ».

La première raison invoquée pour expliquer l'absence d'une activité rémunérée est le chômage (12 hommes et 13 femmes), parfois après une activité professionnelle de type universitaire (un tiers des personnes ont travaillé dans le milieu académique, au moins comme assistant.e diplômé.e et au plus comme professeure remplaçante – une femme). Pour les femmes comme pour les hommes, près de la moitié de l'effectif des personnes qui n'ont pas d'activité rémunérée a obtenu le titre de docteur.e (5 hommes et 6 femmes), et un tiers est inscrit en doctorat. Viennent ensuite des motifs tels le fait de se consacrer à ses activités scientifiques (4 hommes et 11 femmes) et/ou disposer d'une bourse¹⁵² (5 hommes et 2 femmes). Parmi les 13 femmes au chômage, 4 disent aussi ne pas travailler parce qu'elles ont « ... temporairement interrompu [leurs] activités professionnelles pour [se] consacrer à plein temps à [leurs] activités scientifiques », alors que cette situation ne concerne qu'un des hommes.

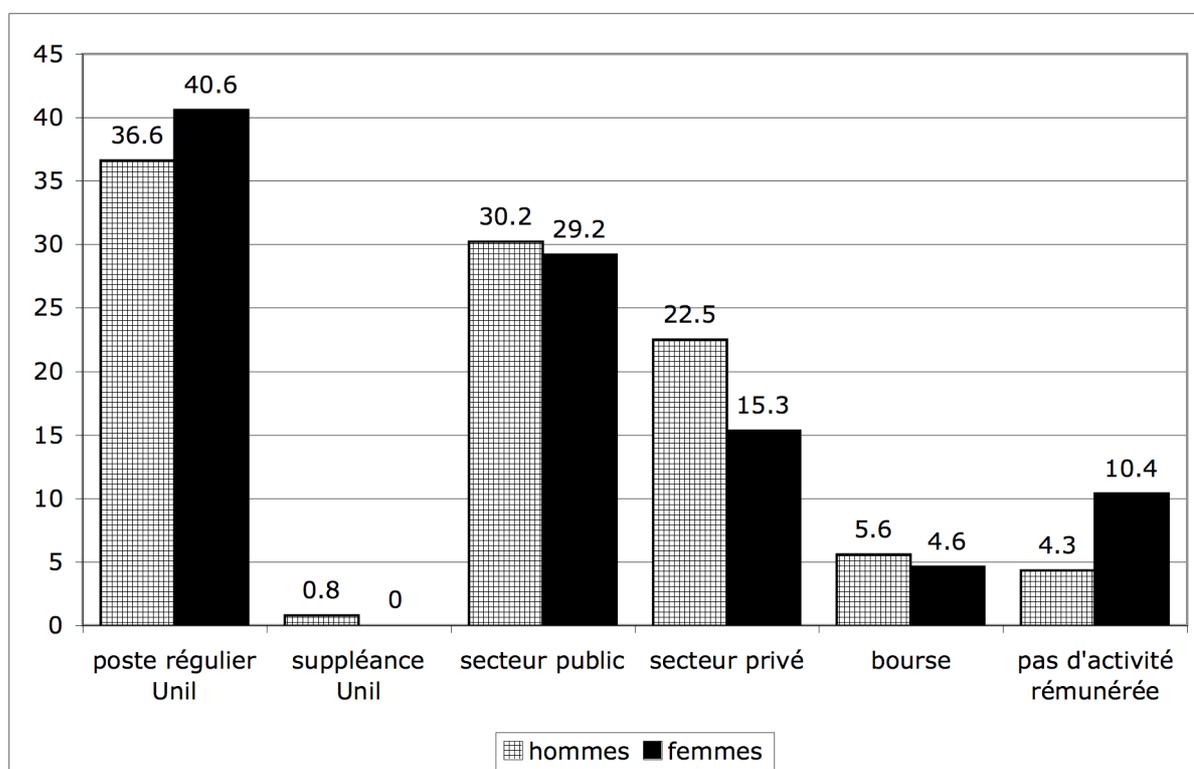
Parmi **les personnes qui ont une activité professionnelle rémunérée**, 51.8% (N=488) ne travaillent pas à l'Unil (53.9% des hommes et 48.9% des femmes) et 48.3% d'entre elles occupent au moins un poste à l'Unil (N=454). La différence d'insertion professionnelle selon le sexe n'est pas significative ($K\chi^2=2.35$ N=942 p=.125).

La situation professionnelle des répondant.e.s est complexe, près d'un sixième d'entre elles et eux ayant deux activités professionnelles ou plus. En ce qui concerne les personnes n'occupant qu'un poste, elles se répartissent de la façon suivante.

¹⁵² Les personnes qui disent disposer d'une bourse seront considérées dès ce point comme des personnes ayant une activité rémunérée, bien que le revenu dont elles disposent soit dans le cas de ces 7 personnes inférieur à 4500.- frs par mois, 4 d'entre elles disant avoir moins de 2500.- frs par mois.

II.3.2.1.1. Situation professionnelle des répondant.e.s

Figure II.21 : Situation professionnelle des répondants (en % par sexe)

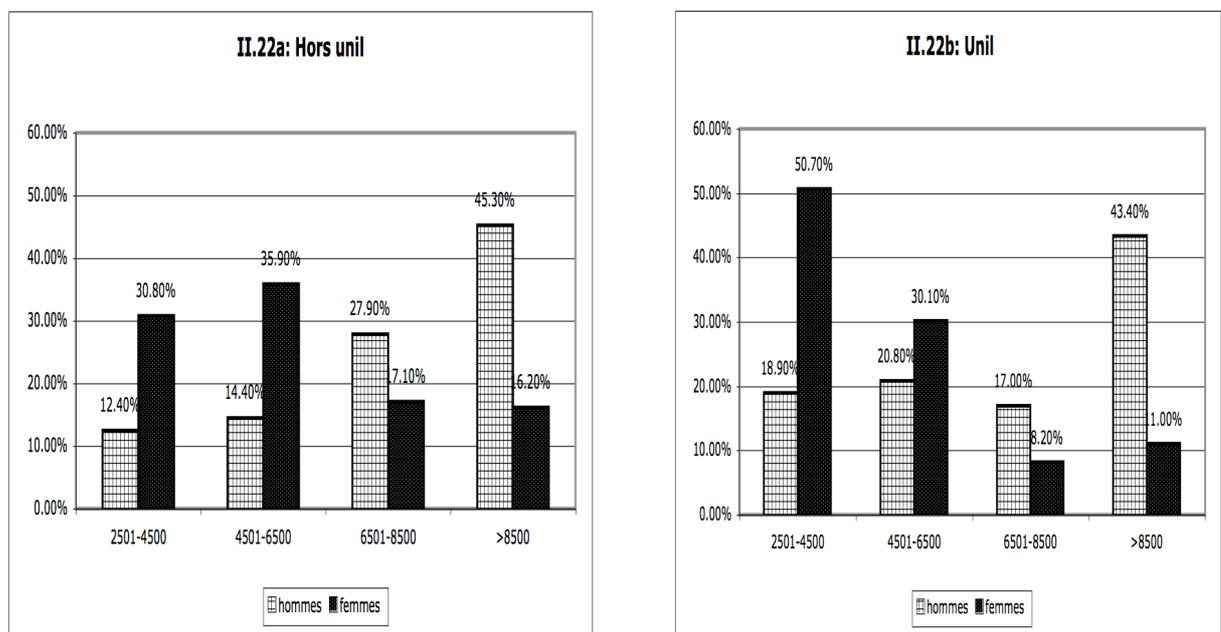


La somme des pourcentages par sexe excède 100% car nombre de répondant.e.s ont plus d'une activité

Parmi notre population, les situations professionnelles sont variables et l'on enregistre des différences notables entre femmes et hommes (Figure II.21). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un poste régulier à l'Unil et à ne pas travailler, les hommes travaillant en revanche en plus grande proportion hors de l'Université, et de manière encore plus nette dans le secteur privé. Il faut relever que parmi les personnes qui travaillent à l'Unil, près d'un quart d'entre elles ont des postes multiples (24.9% des 253 hommes disent avoir deux activités professionnelles et 2.4% d'entre eux en avoir 3, respectivement 23.4% et 2.5% des 201 femmes). Près de la moitié du personnel de l'Unil à moins de 31ans (47.8%) alors que seules moins de 10% des personnes travaillant exclusivement dans le secteur privé ou dans le secteur public sont aussi jeunes (.9% dans le privé et 8.7% dans le public). Cette structure d'âge très particulière explique en partie la différence significative dans les revenus selon que l'on travaille à l'Unil ou en dehors ($\chi^2(21)=126.03$ N=553 $p<.001$). En effet, parmi les personnes qui ont plus de 30 ans et qui n'exercent qu'une seule activité professionnelle (N=553), les différences sectorielles sont faiblement significatives ($\chi^2(8)=17.25$ N=553 $p=.028$) : elles laissent toutefois apparaître que le pourcentage de personnes gagnant un petit salaire (entre 2501 et 4500.-frs) est particulièrement élevé dans le monde académique (28.9% contre 16.4% dans le secteur privé et 18.3% dans le secteur public). Dans les deux cas, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à

obtenir un salaire élevé, la relation entre revenu et sexe étant significative pour l'ensemble des personnes entre 31 ans et 60 ans tant dans le monde extra-universitaire ($\chi^2(3)=49.83$ N=318 $p<.001$) que dans le monde académique ($\chi^2(3)=38.84$ N=179 $p<.001$). Comme le montrent les figures II.22a et II.22b, les femmes sont plus nombreuses dans les emplois faiblement rémunérés et moins nombreuses à occuper des emplois qualifiés fortement rémunérés¹⁵³. Les écarts salariaux (environ 30%) ne peuvent être attribués seulement à la différence de taux d'activité puisque elle avoisine 10% dans les deux cas (9% pour l'Unil et 11% hors de l'Unil) et ils traduisent plutôt une structure de l'emploi qui assigne aux femmes des emplois plus subalternes que ceux des hommes.

Figure II.22 : Salaire mensuel pour les 31-60 ans selon le secteur d'activité professionnelle



A l'Unil, la moitié de la population féminine gagne moins de 4501.- frs et la moitié de la population masculine 5501.- frs et moins. La différence salariale est plus importante hors de l'Unil puisque la médiane se situe à 7501.- frs pour les hommes et à 5501.-frs pour les femmes. Ces différences peuvent être attribuées à la profession exercée, au titre obtenu et au taux d'activité, ces différents facteurs se combinant pour expliquer le plus faible revenu des femmes.

¹⁵³ Il est réjouissant de constater que, dans le monde universitaire, la relation entre sexe et revenu tend à être moins nette pour les 31-40 ans que hors du monde académique – hors Unil : $\chi^2(4)=26.14$ N=191 $p<.001$; Unil ($\chi^2(4)=10.14$ N=95 $p=.038$). Elle est aussi moins nette pour cette catégorie d'âge que pour l'ensemble de la population travaillant à l'Unil. Ces différences montrent que l'université mène actuellement une politique moins inégalitaire que par le passé et moins inégalitaire que les autres secteurs dans lesquels les personnes sont employées.

Parmi les répondant.e.s qui ne travaillent pas ou plus à l'Unil (cf. Figures II.23, II.24 et II.25), les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à exercer les professions les plus rémunérées et les plus prestigieuses (Figure II.23), elles ont aussi obtenu leur doctorat en moindre proportion (49% pour les femmes et 58.8% pour les hommes –Figure II.24) et travaillent en général à des taux d'activités inférieurs à ceux des hommes (Figure II.25 et Figure II.26). Comme nous le verrons plus loin, il semble toutefois que les différences salariales soient surtout à mettre sur le compte d'orientations et de choix professionnels différents selon les sexes.

Figure II.23 : Profession exercée par les personnes qui travaillent hors de l'Unil (en % par sexe)

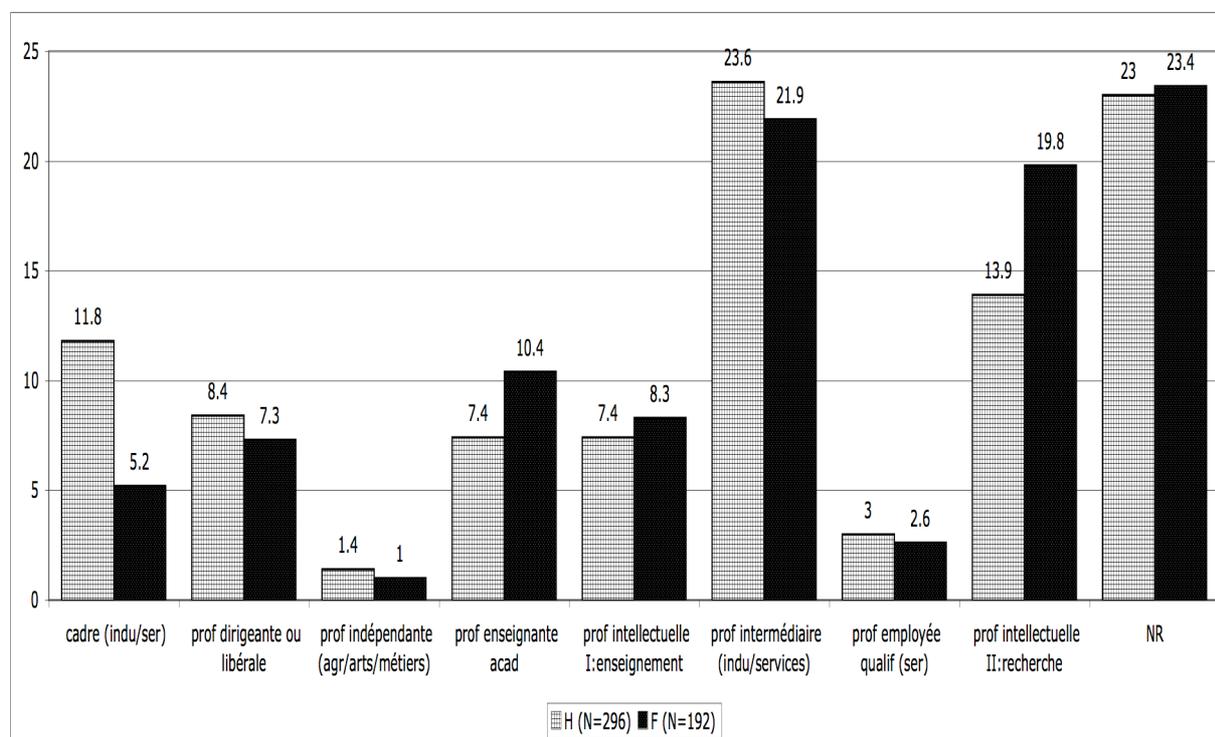
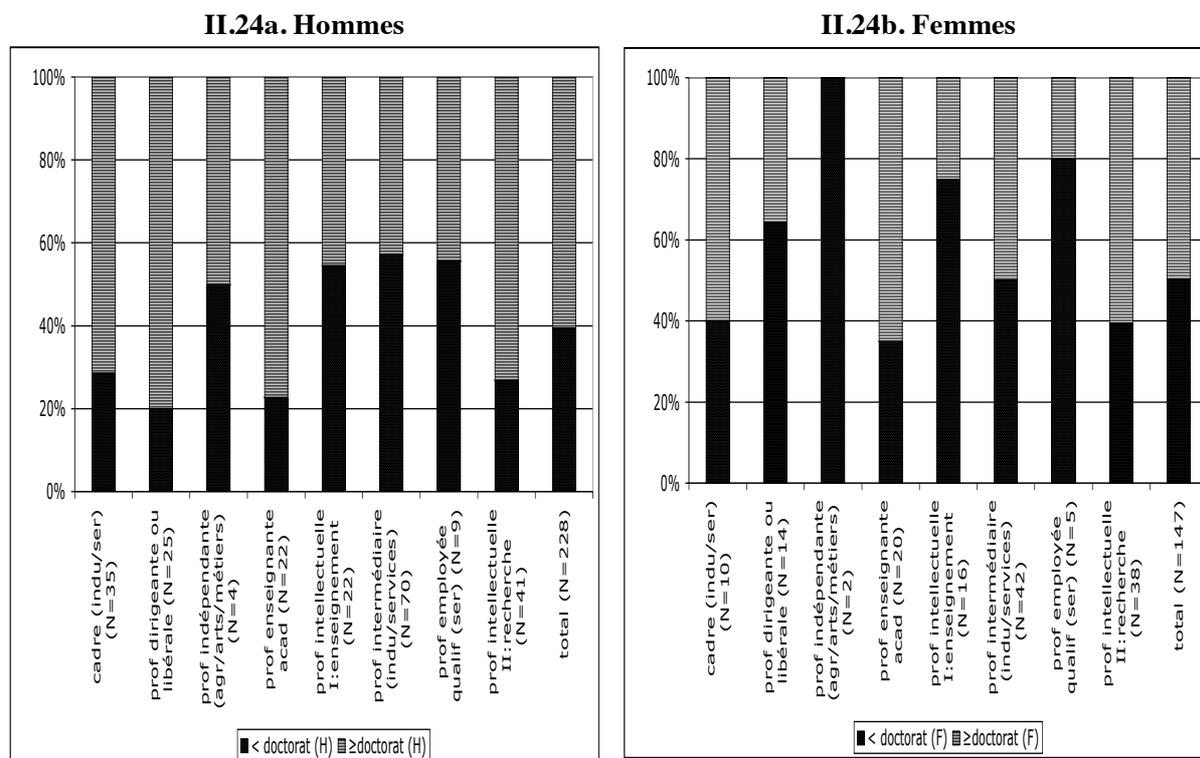


Figure II.24 : Profession et titre obtenu (en % par profession)

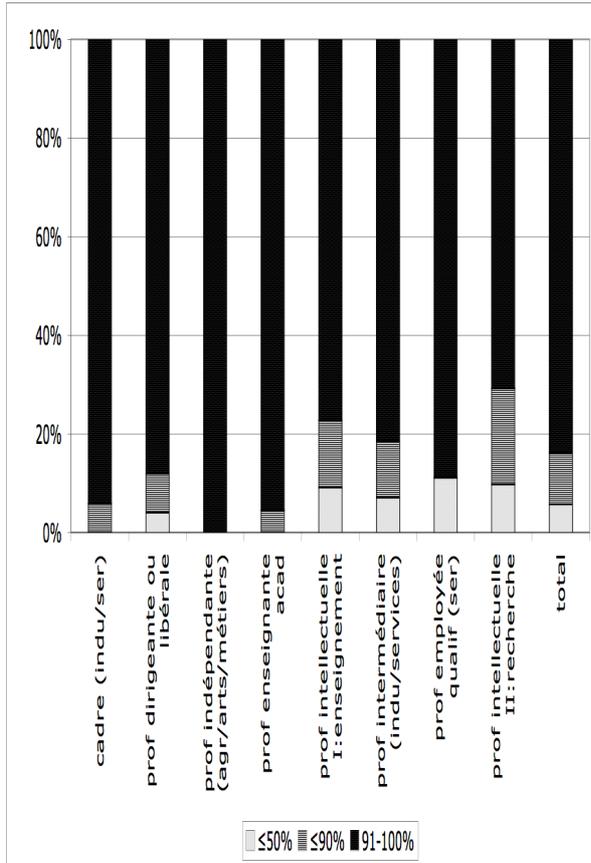


Il faut ajouter que 10.5% des hommes sont actuellement en train d'effectuer un doctorat (N=24), situation qui est partagée par 15% des femmes (N=22). Ces doctorant.e.s travaillent principalement dans des professions intellectuelles et enseignantes (41.7% des hommes et 68.2% des femmes) et intermédiaires (37.5% des hommes et 9.1% des femmes), les cadres et membres des professions libérales n'étant respectivement que 20.8% et 22% à effectuer ce travail important. Leur taux d'activité s'échelonne entre 20 et 100%, la plus grande part d'entre elles et eux travaillant toutefois à 100% (76.2% des hommes et 54.5% des femmes). Parmi ce petit groupe de personnes, le revenu moyen des femmes est inférieur à celui des hommes¹⁵⁴.

¹⁵⁴ La taille de l'échantillon de population est trop faible pour que les tests statistiques restent fiables.

Figure II.25 : Profession et taux d'activité (en % par profession)

II.25a. Hommes



II.25b. Femmes

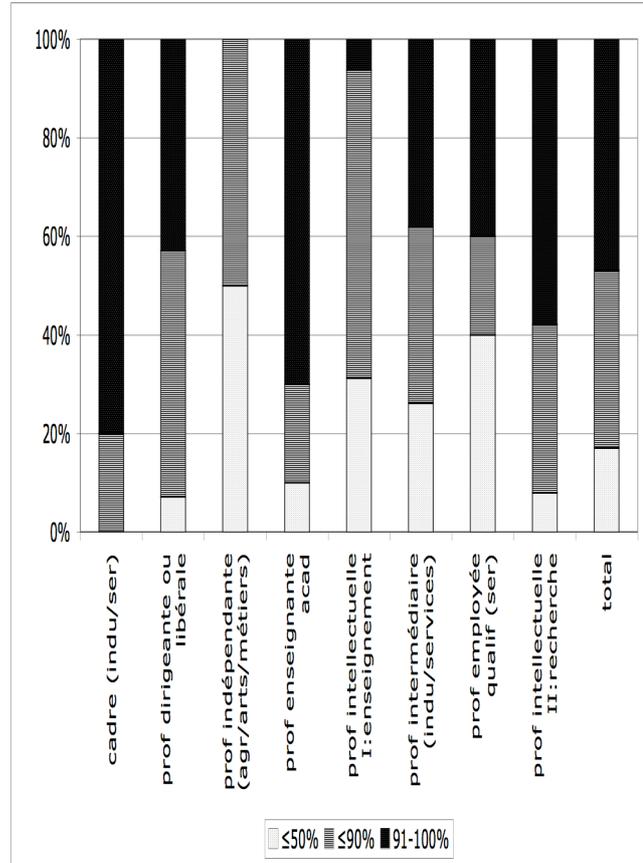
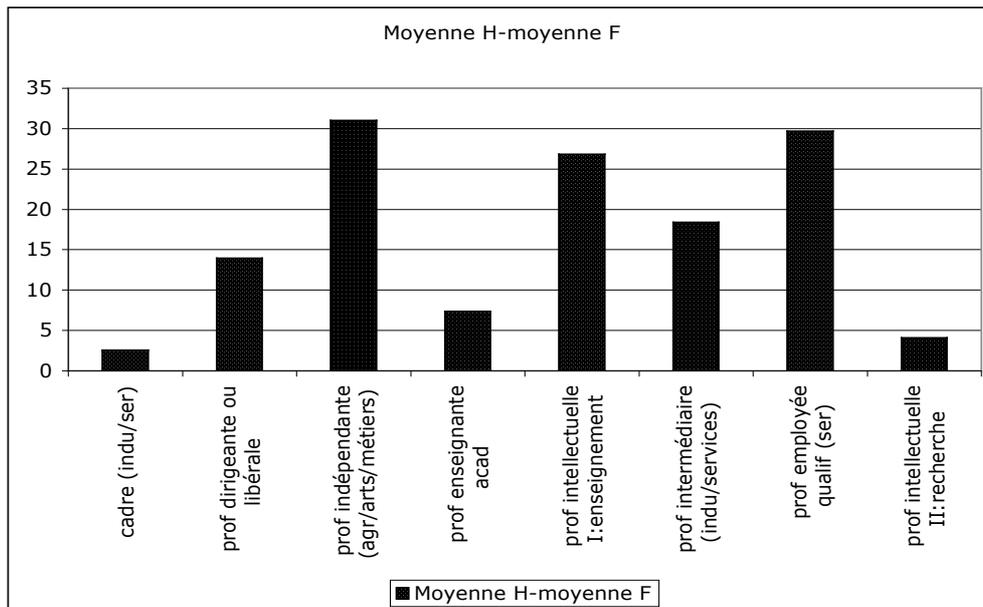


Figure II.26 : Différence de taux d'activité entre les hommes et les femmes par profession



Dans **toutes les professions**, les femmes ont un taux d'activité plus bas que celui des hommes, mais c'est dans les professions les plus féminisées qu'une portion notable des hommes peut exercer à temps partiel. Et si les hommes ont en moyenne un taux d'activité plus élevé que les femmes de 11%, les différences sont très variables selon le type de profession: de 31% pour les indépendant.e.s à 2.6% pour les cadres dans l'industrie ou les services.

Il nous a semblé intéressant de clarifier lequel de ces trois facteurs (type de professions, taux d'activité ou titre obtenu) intervenait de la façon la plus active pour expliquer les différences salariales que nous constatons. Une comparaison des personnes ayant obtenu le même titre académique (le doctorat) et travaillant à un taux d'activité identique (entre 91 et 100%) a été conduite. Elle montre que le choix professionnel est déterminant puisque parmi les 203 personnes **docteurs qui ne travaillent pas ou plus à l'Unil** (155 hommes et 48 femmes), plus d'un tiers des hommes (38.1%) dit avoir une profession de cadre, dirigeante ou libérale alors que ce n'est le cas que pour 16.7% des femmes. La diversité des débouchés est en outre plus importante pour les hommes puisqu'ils occupent en proportion presque égales (entre 15.5% et 20.6%) cinq types de postes : cadres (20.6%), profession « dirigeante ou libérale » (18.1%), enseignement académique (15.5%), intermédiaires dans l'industrie ou les services (19.4%) et profession intellectuelle dans la recherche (17.4%). Les femmes qui sont dans la même situation se dirigent quant à elles massivement vers la recherche puisque plus d'un tiers d'entre elles (35.4%) dit y travailler. Leurs choix les conduisent ensuite vers l'enseignement académique (25%) et des professions intermédiaires dans les services ou l'industrie (20.8%)¹⁵⁵. Ces orientations différenciées se traduisent par des rémunérations moindres pour les femmes, 51.1% d'entre elles gagnant entre 4501.-frs et 7500.-frs, les hommes gagnant pour plus de la moitié d'entre eux (56.8%) plus de 8500.-frs (31.1% des femmes).

Les éléments mis à jour ci-dessus nous permettent de conclure que hommes et femmes ne valorisent pas de même façon leur doctorat et que ce titre correspond à des orientations de carrières différentes selon le sexe des personnes : les orientations professionnelles prises par les femmes semblent ainsi plus marquées par un intérêt pour la recherche et la spéculation intellectuelle que par un désir de reconnaissance sociale et financière.

La plus faible reconnaissance pécuniaire que confère ce titre fait par ailleurs suite à des revenus moins élevés durant la période de préparation du doctorat : en effet parmi les 178 femmes docteurs, 59% d'entre elles disent avoir eu un revenu inférieur ou égal à 3000.- durant leurs études post-grades. Les hommes ont été mieux lotis, puisque moins de la moitié d'entre eux (N=323) étaient dans la même situation (46.4%), cette différence s'expliquant surtout par des différences très manifestes aux extrêmes. Les femmes sont plus nombreuses parmi les personnes qui n'ont eu qu'un tout petit revenu durant leurs études doctorales (52.1% qui gagnaient moins 2000.-frs) et nettement moins nombreuse parmi celles qui parvenaient à obtenir un revenu de plus de 4500.- frs

¹⁵⁵ En ce qui concerne les femmes, la taille de l'échantillon de population est trop faible pour que les tests statistiques renseignent fidèlement sur les orientations choisies.

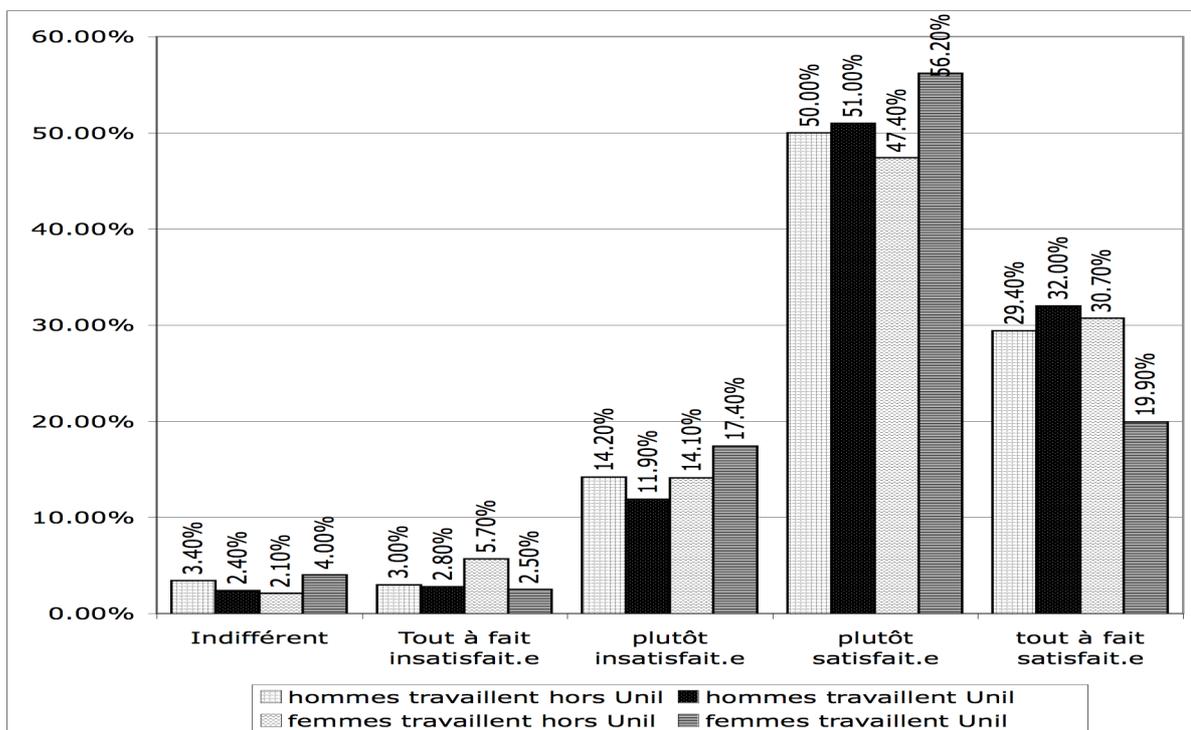
durant cette période (17%)¹⁵⁶. En ce qui concerne l'Unil, ces écarts salariaux sont surtout explicables par le faible nombre de femmes parmi les postes les plus prestigieux et les mieux payés.

II.3.2.1.2. Satisfaction professionnelle

Les répondant.e.s sont en général plutôt satisfait.e.s de leur situation professionnelle comme le montre le graphique II.27. Nous leur avons demandé de l'évaluer globalement, leur proposant de répondre selon 5 modalités (indifférent.e ; tout à fait insatisfait.e ; plutôt insatisfait.e ; plutôt satisfait.e ; tout à fait satisfait.e) que nous avons codées sur une échelle à 5 pas de 0 à 4.

Dans l'ensemble de la population, les hommes (N=575) sont en général un peu plus satisfaits que les femmes (N=433), mais les différences sont non-significatives (leur score est de 2.98 alors que celui des femmes est de 2.83). Elles se creusent à l'Unil, la différence entre hommes et femmes devenant significative ($\text{Khi}^2(4)=10.13$ N=454 p=.038) ; la satisfaction globale est plus nette pour les hommes qui travaillent à l'Unil (M=3.08) que pour les autres (M=2.99) et moins nette pour les femmes qui travaillent dans l'institution académique (M=2.86) que pour celles qui occupent un poste à l'extérieur de l'Unil (M=2.99).

Figure II.27 : Satisfaction des répondant.e.s (en % par sexe et par catégorie)



¹⁵⁶ Les proportions hommes-femmes sont assez similaires dans les tranches de revenus entre 2000.- frs et 4000.-frs et elles correspondent à la répartition globale des hommes et des femmes dans cette population (environ 2/3 et 1/3)

Ce résultat global est plutôt encourageant puisque 79.4% des hommes travaillant hors de l'Unil sont plutôt satisfaits ou tout à fait satisfaits, situation qui est encore meilleure à l'Unil puisque 83% d'entre eux sont de cet avis ; les femmes sont un peu plus mitigées avec, respectivement, 78.1% et 76.1%. Un bémol doit toutefois être mis car seul moins d'une femme de l'Unil sur cinq dit être tout à fait satisfaite alors que près d'une femme sur trois qui travaillent hors de l'Unil est totalement contente de sa situation professionnelle. Ces appréciations montrent un malaise diffus qui doit être mis en relation avec l'avis très positif des hommes.

Le tableau ci-dessous (Figure II.28) compare les scores réalisés par les différentes catégories de personnes sur les raisons qui sont à la source de leur satisfaction professionnelle¹⁵⁷. La première colonne montre pour chacun des items si les hommes travaillant à l'Unil sont plus (+) ou moins satisfaits (—) que ceux qui travaillent hors de l'Alma Mater, la seconde fait de même à propos des femmes et la troisième compare les scores des femmes et des hommes qui travaillent à l'Unil. La quatrième colonne résume les positions des unes et des autres et montre sur quels items les répondant.e.s travaillant à l'Unil partagent leurs sources de satisfaction : le signe = indique que leur opinion est similaire, le signe # qu'elle diffère. Ce tableau indique d'une part que les hommes travaillant à l'Unil (N=249) trouvent plus de sources de satisfaction dans leur environnement professionnel que les hommes qui n'y travaillent pas (N=291) puisque lorsque les scores de satisfaction diffèrent significativement, c'est, hormis sur l'item « pouvoir envisager l'avenir sereinement », en faveur du monde académique. La situation est très différente, voire opposée pour les femmes ; les scores significativement différents indiquent une moindre satisfaction des femmes travaillant dans cet environnement professionnel (N=197) par rapport à celles qui travaillent hors du monde académique (N=188).

Figure II.28 : Situation des répondant.e.s de l'Unil à propos des motifs de satisfaction professionnelle offerts par leur cadre de travail

	F Unil /F hors Unil	H Unil/H hors Unil	F Unil /H Unil	F Unil/H Unil
Pouvoir élargir votre horizon intellectuel	+	+		
Avoir un cadre de travail qui est chaleureux				
Avoir l'occasion de travailler en équipe			—	#
Vivre dans un environnement compétitif				
Pouvoir envisager l'avenir sereinement	—	—	—	=
Mener à bien vos projets privés	—			=
Avoir un salaire en adéquation avec votre formation	—		—	=

¹⁵⁷ Les répondant.e.s devaient choisir à chaque fois une seule modalité (« ne s'applique pas » « pas du tout » « un peu » « beaucoup » « tout à fait ») pour dire à « A quel point [leur] situation professionnelle [leur] permet-elle de ». Ces modalités ont été codées de la manière suivante : « pas du tout »=0 « un peu »=1 « beaucoup »=2 « tout à fait »=3. Nous ne faisons figurer de signe dans le tableau que lorsque la relation est significative à $p=.05$ selon les Anova que nous avons calculées.

Avoir un emploi qui est en adéquation avec votre formation		+	—	=
Concilier harmonieusement votre vie privée et votre vie professionnelle				=
Etre reconnu.e dans votre travail	—		—	#
Subvenir seul.e à vos besoins			—	#
Disposer du temps nécessaire à la réalisation de vos projets professionnels				=
Organiser votre travail comme vous le désirez	+	+		=
Réaliser vos ambitions professionnelles			—	#
Rencontrer des personnes intéressantes				=
Avoir des activités proches de vos intérêts scientifiques	+	+		=

Les femmes travaillant à l'Université sont moins nombreuses que les autres femmes à penser que ce cadre professionnel leur permet vraiment de « pouvoir envisager l'avenir sereinement » (M=0.96) ; d' « Avoir un salaire en adéquation avec [leur] formation » (M=1.07) ; de « Mener à bien [leurs] projets privés » (M=1.15) ; de pouvoir « Concilier harmonieusement [leur] vie privée et [leur] vie professionnelle » (M=1.49) ; d' « Etre reconnu.e dans [leur] travail » (M=1.61) ; d' « Avoir l'occasion de travailler en équipe » (M=1.69) ; de « Réaliser [leurs] ambitions professionnelles » (M=1.74) ou d' « Avoir un cadre de travail qui est chaleureux » (M=1.80). Elles sont en revanche plus satisfaites de leur cadre professionnel que les autres femmes salariées en raison des possibilités d' « Organiser [leur] travail comme [elles] le désire[nt] » (M=2.19) ; d' « élargir leur horizon intellectuel » (M=2.18) ; de « Rencontrer des personnes intéressantes » (M=2.13) ; d' « Avoir des activités proches de [leurs] intérêts scientifiques » (M=2.09) ; de « Subvenir seul.e à [leurs] besoins » (M= 2.05) ; d' « Avoir un emploi qui est en adéquation avec [leur] formation » (M=2.03) ; de « Vivre dans un environnement compétitif » (M=1.68) et finalement de « Disposer du temps nécessaire à la réalisation de [leurs] projets professionnels » (M=1.52).

La comparaison des motifs de satisfaction professionnelle **des hommes travaillant à l'Unil** avec les autres hommes travaillant à l'extérieur de l'institution montre qu'ils partagent globalement les avis de leurs collègues féminines sur l'intérêt intellectuel de leur profession. Comme elles, ils relèvent que leur cadre de travail leur fournit plus de satisfaction en raison des particularités du travail scientifique et de son rythme. Ils se déclarent en effet plus satisfaits que les autres hommes à propos des possibilités d' « Avoir un emploi qui est en adéquation avec [leur] formation » (M=2.29) ; d' « Organiser [leur] travail comme [ils] le désire[nt] » (M=2.20) ; d' « élargir leur horizon intellectuel » (M=2.19) ; d' « Avoir des activités proches de [leurs] intérêts scientifiques » (M=2.15) ; de « Rencontrer des personnes intéressantes » (M=2.09) ; de « Vivre dans un environnement compétitif » (M=1.71) et finalement de « Disposer du temps nécessaire à la réalisation de [leurs] projets professionnels » (M=1.52).

Ils partagent aussi avec leurs collègues femmes un certain nombre de réticences à propos des satisfactions offertes par le cadre universitaire lausannois. Ils disent, moins que les hommes qui travaillent hors de l'Unil, que leur profession leur offre des satisfactions en raison des possibilités de mener à bien des projets privés (M=1.28), de

concilier vie professionnelle et vie privée (M=1.56), des perspectives sereines qu'elle propose (M=1.29) et d'un salaire qui est en adéquation avec leur formation (M=1.42). Ils sont toutefois plus critiques que leurs collègues féminines de l'Unil à propos de leur rétribution pécuniaire puisque, contrairement à elles, c'est dans ce cadre que le score est le plus bas à propos de l'item « Subvenir seul.e à ses besoins ».

Résumées, **les raisons de moindre satisfaction des personnes qui travaillent à l'Unil** tournent autour de quelques-uns des thèmes qui ont été spontanément abordés durant les entretiens et que les personnes ont présentés comme des éléments ayant influé sur leur parcours soit en tant qu'obstacles soit en tant que facilitateurs (cf. chapitre suivant). Les causes de moindre satisfaction peuvent en effet être rattachées à des questions telles la précarité (« pouvoir envisager l'avenir sereinement ») ; le manque de reconnaissance (« Etre reconnu.e dans [leur] travail », « Avoir un salaire en adéquation avec [leur] formation ») ; la difficulté à concilier travail et vie privée (« Mener à bien [leurs] projets privés », « Concilier harmonieusement [leur] vie privée et [leur] vie professionnelle ») ; et enfin le sentiment d'isolement (« Avoir l'occasion de travailler en équipe », « Avoir un cadre de travail qui est chaleureux »). La clé de voûte de leurs motifs de plus grande satisfaction tient aux particularités du travail scientifique. Cette satisfaction intellectuelle a bien évidemment été évoquée lors des entretiens mais d'une manière moins explicite car le fait de raconter son parcours professionnel et privé a plutôt poussé les répondant.e.s à détailler certaines de ses particularités et à les mettre en relation avec des réussites ou des obstacles rencontrés.

Pour les **femmes de l'Unil**, la satisfaction intellectuelle ne semble toutefois pas aller de pair avec le sentiment de légitimité. Les hommes travaillant à l'Unil relèvent, au contraire de leurs collègues femmes, que cet environnement est propice à leur épanouissement professionnel. Ils sont en effet plus satisfaits que les autres hommes des possibilités que leur offre l'académie de « Réaliser [leurs] ambitions professionnelles », d' « Etre reconnu dans [leur] travail », de jouir d'un cadre de travail sympathique (« Avoir un cadre de travail qui est chaleureux ») et de la possibilité de « travailler en équipe ».

Les opinions exprimées, qui touchent aux motifs de satisfaction professionnelle, dessinent une **image de l'Unil** assez intéressante. Elle apparaît comme une organisation professionnelle qui offre de nombreuses satisfactions à son personnel académique, du fait surtout du contenu de la profession (pour l'ensemble des répondant.e.s qui travaillent à l'Unil (N=446), les scores dépassent 2 (beaucoup) sur les items qui concernent l' « horizon intellectuel » – M=2.19, le lien entre l'emploi et la formation – M=2.18, la proximité des activités et des intérêts scientifiques – M=2.12 – et les rencontres intéressantes – M=2.11) ; mais aussi comme une organisation dont les conditions de travail sont plus sujettes à discussion, la souplesse de l'organisation du travail étant largement appréciée (M=2.19) et l'absence de sérénité quant au futur faisant le plus l'unanimité comme source d'insatisfaction (M=1.14 –1 correspondant à la modalité « un peu »)¹⁵⁸. Près d'une personne sur trois (30.9% des hommes et 37.3%

¹⁵⁸ Nous demandions aux personnes qui avaient dit ne pas être tout à fait satisfaites de leur situation professionnelle de nous dire quelle était la cause principale de cette insatisfaction. Les personnes qui travaillent à l'Unil, surtout celles du corps intermédiaire inférieur, ont plébiscité l'item « Ne pas pouvoir envisager l'avenir sereinement » puisque 36.5% de hommes (N=156) et 34.3% des femmes (N=143) de

des femmes) dit d'ailleurs que son taux d'activité pour le même poste a été modifié, et parfois sans qu'elle n'en exprime l'envie (4.7% pour les hommes et 8.1% pour les femmes).

Sont encore relevés comme points noirs, la faiblesse du salaire en regard avec la formation (M=1.27) et les difficultés liées à la vie privée (accomplissement des projets privés : M=1.22 et conciliation harmonieuse travail-privé, M=1.53). L'ensemble des répondant.e.s manifestent aussi une satisfaction moyenne à l'égard du temps dont ils disposent pour réaliser leurs projets professionnels (M=1.52).

Les réponses obtenues dessinent aussi une image très intéressante des situations spécifiques des différentes Facultés¹⁵⁹.

Figure II.29 : Facultés de l'Unil et scores de satisfaction

	plus haut score de satisfaction	plus bas score de satisfaction
Pouvoir élargir votre horizon intellectuel	Let H	SSP H
Avoir un cadre de travail qui est chaleureux	DSC H	SSP F
Avoir l'occasion de travailler en équipe	FBM H	DSC F
Vivre dans un environnement compétitif	FBM H	DSC F
Pouvoir envisager l'avenir sereinement	DSC H	SSP F
Mener à bien vos projets privés	DSC F	SSP F
Avoir un salaire en adéquation avec votre formation	DSC H	SSP F
Avoir un emploi qui est en adéquation avec votre formation	Let H	FBM F/HEC F
Concilier harmonieusement votre vie privée et votre vie pro.	HEC H	SSP H
Etre reconnu.e dans votre travail	DSC H	SSP F
Subvenir seul.e à vos besoins	Let H	Let F
Disposer du temps nécessaire à la réalisation de vos projets pro.	HEC F	SSP F
Organiser votre travail comme vous le désirez	HEC F	SSP F
Réaliser vos ambitions professionnelles	DSC H	DSC F
Rencontrer des personnes intéressantes	FBM H	DSC F
Avoir des activités proches de vos intérêts scientifiques	Let H	Let F

La situation faite aux personnes qui travaillent dans l'Unil est très variable selon les Facultés. La Figure II.29 montre que certaines d'entre elles semblent offrir des motifs de satisfaction particulière à leur personnel : Lettres (4 fois le score le plus élevé de satisfaction sur un item) ; FBM et HEC (3 fois) alors que d'autres semblent au contraire n'offrir qu'un cadre peu satisfaisant aux personnes qui y travaillent : SSP (9 fois le score le plus bas). Le cas de DSC est intéressant en ce qu'elle semble offrir des motifs

ce groupe ont sélectionné cette réponse (hors de l'Unil, respectivement 16.6%, (N=187) et 14.2% (N=120).

¹⁵⁹ Nous n'avons pas pris en compte TSR et GSE dans la description des motifs de plus grande et de plus petite satisfaction car les effectifs féminins de ces deux Facultés sont particulièrement faibles, ce qui a pour conséquence de donner trop de poids à quelques avis très tranchés ; on se contentera de ce point de vue de noter que c'est en TSR que le score réalisé est le plus bas pour plusieurs des items proposés.

de satisfaction importants sur certains points (6 fois le score le plus élevé) et des raisons de mécontentement (4 fois le score le plus bas).

On peut relever que les personnes les moins satisfaites, selon ce tableau, sont les femmes de SSP. Plusieurs raisons peuvent expliquer ces réponses, l'une d'elles étant la provenance de l'enquête (des femmes de SSP), et les autres ayant probablement à faire avec la profession des personnes qui travaillent dans cette Faculté et ses débouchés et avec une situation facultaire qui permet aux femmes de dépasser les premiers échelons de la trajectoire académique sans pour autant leur offrir de perspectives à plus long terme. Dans ce cas, la précarité est de plus longue durée et peut constituer un cadre de moindre satisfaction.

II.3.2.2. Trajectoires individuelles¹⁶⁰

Les trajectoires individuelles des personnes constituant notre échantillon ont été investiguées sur les plans professionnel et privé. Les non-réponses étant cependant nombreuses pour certains des items, nous avons opté pour des analyses différentes selon qu'il s'agisse de la vie privée ou du domaine professionnel. La première de ces sphères a donné lieu à des analyses descriptives classiques et la seconde à des analyses de séquences de type *Optimal Matching*. Nous reviendrons plus loin sur les questions qui sont liées à la vie privée, examinant prioritairement, ici, celles qui dessinent les trajectoires professionnelles des répondant.e.s.

Les réponses qui ont été données aux questions concernant les activités professionnelles passées (partie C du questionnaire en ligne) se sont souvent révélées lacunaires et nous avons décidé de compléter l'information disponible en recourant aux informations que l'administration universitaire nous avait mises à disposition, notamment celles qui concernaient les postes occupés précédemment à l'Unil. La réunion de ces diverses sources d'information permet finalement de dessiner 8 trajectoires types parmi les personnes qui ont travaillé ou étudié à l'Unil entre 1990 et 2005. Ces trajectoires se distinguent de celles que nous avons évoquées plus haut en ce sens qu'elles intègrent des activités professionnelles menées hors de l'Unil et qu'elles permettent, de ce fait, de prendre en compte le devenir des personnes après leur passage à l'Unil.

Comme pour l'analyse précédente nous n'avons pris en compte pour cette modélisation que les personnes qui avaient au moins 35 ans en 2006 mais avons considéré pour l'analyse de séquence la tranche d'âge de 20 à 50 ans. La moyenne d'âge de l'échantillon étant relativement peu élevée, le nombre de personnes répondant au critère d'âge diminue fortement dans la deuxième moitié des trajectoires. 327 personnes ont ainsi pu être retenues (soit 33.4% de l'ensemble des répondant.e.s)¹⁶¹ et huit modèles de trajectoires ont pu être calculés¹⁶².

¹⁶⁰ Ce chapitre a été écrit conjointement par Farinaz Fassa et Jacques-Antoine Gauthier.

¹⁶¹ Cf. annexe 7.

¹⁶² C'est pour cette raison que le tableau qui recense les particularités des trajectoires calculées (Figure II.31) ne donne aucune indication au-delà de 45 ans.

Afin de faciliter l'interprétation des résultats, nous avons limité le nombre de catégories possibles en regroupant les statuts du personnel académique en 4 groupes (1. corps intermédiaire inférieur, 2. chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s, 3. corps intermédiaire supérieur, 4. professeur.e.s) et les situations professionnelles hors Unil en 5 groupes (1. profession non-qualifiée dans l'industrie ou les services, 2. profession qualifiée dans l'industrie ou les services, 3. profession indépendante, 4. profession intermédiaire dans l'industrie ou les services, 5. profession d'encadrement et profession libérale). Certaines des catégories issues du croisement de ces deux typologies se sont révélées vides, et nos analyses ont finalement tenu compte des 13 catégories présentées dans le tableau ci-dessous (Figure II.30).

Figure II.30 : Recodage des combinaisons des trajectoires professionnelles

Profession hors Unil	Statut académique				
	Sans / inconnu	CI inférieur	Chargé.e.s de cours + Remplaçant.e.s	CI supérieur	Prof.
Sans / inconnu	1	2	5	7	9
Non qualifiée	X	3		X	X
Qualifiée	11		4	X	X
Indépendant et Intermédiaire	12	6		8	
Encadrement ou libérale	13				X

CI = Corps intermédiaire ; X= effectif nul ou quasi-nul

On peut représenter ces différentes trajectoires par le tableau suivant :

Figure II.31 : Caractéristiques des modèles de trajectoires

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7	Cluster 8
Nombre de personnes	58	69	23	28	49	46	33	21
Age moyen des membres de ce groupe	40.7 ans	48.7 ans	40.5 ans	47 ans	44 ans	42.6 ans	40.8 ans	39.9 ans
Age moyen au moment de la fin des activités à l'Unil	35.2 ans	42.7 ans	28 ans	45.1 ans	34.7 ans	34 ans	30.6 ans	35.9 ans
Pourcentage de la population examinée	17.7	21.1	7.0	8.6	15.0	14.1	10.1	6.4
Perte de 50% et plus du cluster dès (Médiane de l'âge)	41 ans	50 ans	40 ans	47 ans	43 ans	42 ans	40 ans	39 ans
Type de poste occupé à l'âge moyen de la fin des activités académiques	Ci inf.	Prof	CI inf et emploi qualifié	Non-ac. Sup.	Non-ac. Moyen	CI inf.	CI inf.	Non-ac moyen

	Cluster1	Cluster2	Cluster3	Cluster4	Cluster5	Cluster6	Cluster7	Cluster 8
Pourcentage population du cluster à 40 ans	51.7%	88.4%	43.5%	89.3%	69.4%	58.7%	48.5%	42.9%
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 40 ans	CI sup.	CI sup.	Inconnu	Non-académiq ue moyen	Non-académiq ue moyen	CI sup	Non-académiq ue moyen	Non-académiq ue moyen
Pourcentage population du cluster à 45 ans	19%	73.9%	13%	57.1%	36.7%	23.9%	21.2%	9.5%
Postes occupés par la plus grande proportion des personnes à 45 ans	CI sup	Prof	Non-académiq ue moyen	Non-académiq ue moyen	Non-académiq ue moyen	CC seulement / CC et emploi supérieur	Non-académiq ue moyen	CI sup / prof
Statut maximum à 45 ans	CI sup	Prof.	XXX ¹	Non-ac sup.	Non-ac moyen	CC et non-ac sup	Non-ac moyen	XXX ^a
Poste occupé le plus longtemps	Ci inf	Ci sup	Ci inf	Non-ac. Sup	Non-ac moyen	Ci inf	Non-ac moyen	Non-ac moyen
Temps moyen passé au poste occupé le plus longtemps	5.9	2.9	3.9	8.3	9.2	7.8	7.2	3.7
Temps moyen passé dans les fonctions du CI inférieur et types de fonctions	5.9 Ci inf	0.2 Ci inf	3.9 Ci inf	0.3 Ci inf	1.5 Ci inf et emploi qualifié.	7.8 Ci inf	4.9 Ci inf	2.8 Ci inf et emploi qualifié.
Rapidité de la succession des premiers postes	---	+++	--	+++++	+++++	----	----	++++
Nb moyen de transitions prof.	2.8	2.2	3.4	2.1	2.2	3.8	3.3	2.9
Nb moyen de postes occupés hors académie par le passé	0.3	0.4	0.8	0.4	0.6	0.2	0.2	0.7
Hommes : contribution du profil	2	1	7	5	2	4	6	8
Femmes : contribution du profil	1	2	7	8	4	3	5	6
Profil de relève	++	+++	---	---	---	--	---	---
Type de carrière	Académi- que tronquée, CI sup	Académi- que complète, profs	Académi- que tronquée, CI inf. -> Non- ac ?	Non-ac. supérieur	Non-ac. moyen	Mixte Charges de cours et non-ac. supérieur	Non-ac. moyen après académi- que tronquée (Ci inf)	Non-ac. moyen précoce.

^aNous disposons de trop peu d'informations pour décrire la situation de la population du cluster8 à 45 ans.
Les symboles + et – signalent le degré de proximité des clusters avec les éléments décrits et les XX l'absence d'information.

Les analyses de séquences et de classification automatique appliquées aux trajectoires individuelles construites sur la base des statuts présentés ci-dessus révèlent l'existence de huit types de trajectoires professionnelles parmi nos répondant.e.s. Celles-ci se distinguent par le type, la durée et la diversité des positions occupées, à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'Unil.

Les trajectoires des personnes des Cluster1, Cluster2 et Cluster3 sont des trajectoires qui se déroulent intégralement dans le milieu **académique**. Mais seule celles des personnes du **Cluster2** peuvent être considérées comme **complètes**. Celles des membres des **Cluster1 et Cluster3** sont **tronquées** en ce sens qu'elles n'aboutissent pas à des postes de rang professoraux. La période passée au sein du milieu universitaire est par ailleurs particulièrement courte pour les personnes du Cluster3 et il est fort probable que la plupart de ses membres épousent une carrière intermédiaire hors de l'université (la jeunesse de ce groupe ne permet toutefois pas d'être plus affirmatif sur ce point) à l'issue de leur période d'assistantat.

Les trajectoires des membres des **Cluster4, Cluster5, Cluster7 et Cluster8** aboutissent à **une insertion professionnelle hors du marché universitaire**, dans des postes de niveaux intermédiaire (Cluster5, Cluster7 et Cluster8) ou supérieur (Cluster4).

Quant aux personnes du **Cluster6**, leurs trajectoires sont caractérisées par une certaine forme de **mixité** entre des activités professionnelles qualifiées et une insertion universitaire partielle.

Quatre groupes de personnes (Cluster1, Cluster3 Cluster6, et Cluster7) ont pour caractéristique d'avoir accompli une période relativement longue dans le corps intermédiaire inférieur. Cette période d'assistantat débouche pour les personnes du cluster1 sur une trajectoire académique classique aboutissant à des postes dans le corps intermédiaire supérieur aux alentours de 45 ans. Elle reste sans suite académique pour les personnes des cluster3 et cluster7. Les informations concernant la suite de la carrière des individus du cluster3 sont extrêmement lacunaires et ceci provient en partie de l'âge de cette population, puisque plus de 50% des personnes de ce groupe a moins de 40 ans en 2006. On peut toutefois déduire du graphe que les personnes de ce groupe ont pour la moitié d'entre elles exercé leur activité professionnelle sur un mode mixte, cumulant emploi dans le corps intermédiaire inférieur avec des postes non-académiques qualifiés ou non. Les personnes du Cluster7 occupent après une courte transition des postes non-académiques intermédiaires. Leur trajectoire ressemble de ce fait aux personnes du Cluster5, à ceci près que ces dernières n'ont que très brièvement travaillé dans le monde académique (emploi dans le corps intermédiaire inférieur et emploi qualifié) et qu'elles ont occupé ces postes en étant plus âgées que les personnes du Cluster7. Une partie des membres de ce groupe se maintient toutefois à l'Unil en cumulant emploi qualifié hors monde académique et charge de cours ou poste dans le corps intermédiaire supérieur. Le même type de transition rapide et de cumul des carrières par une partie de l'effectif de ce groupe caractérise les personnes du Cluster4. Il faut toutefois noter que les personnes de ce groupe n'accèdent à la vie professionnelle que de façon plus tardive et qu'elles y occupent des positions plus prestigieuses. La brièveté des positions dans les strates inférieures de la hiérarchie universitaire est aussi un trait caractéristique des personnes des Cluster2 et Cluster8. Les premières ont effectué en moyenne 2.2 transitions

professionnelles, alors que les secondes en ont effectué 2.9. Ces transitions ont été plus fréquemment tournées vers le monde professionnel extra-universitaire pour les membres du Cluster8 puisque le nombre moyen d'emplois non-académiques passés atteint 0.7 pour ce groupe (0.4 pour les personnes du Cluster2).

Les graphes qui se trouvent en annexe (Annexe 20) permettent de distinguer 3 groupes de trajectoires, si l'on prend comme critère l'aboutissement professionnel et le degré d'insertion dans le monde universitaire. Elles sont cependant suffisamment différentes pour que l'on ne considère les éléments mentionnés ci-dessous qu'à titre indicatifs.

Le premier groupe contient les Cluster1 et Cluster2 qui sont caractérisés par des **trajectoires académiques** ; la première aboutit plus fréquemment que la seconde sur des postes du corps intermédiaire supérieur, qui est le statut majoritairement atteint vers 45 ans. Une longue période de travail dans le corps intermédiaire inférieur (5.9 ans), suivie de transitions rapides vers le corps intermédiaire supérieur caractérisent les trajectoires du Cluster1 alors que celles du Cluster2 sont marquées par l'absence de positions dans le corps intermédiaire inférieur. Ces trajectoires aboutissent plus fréquemment à des positions professorales que celles du Cluster1 et un petit nombre des personnes de ce groupe cumulent par ailleurs charge professorale et emploi supérieur.

Le second groupe (Cluster4, Cluster5, Cluster7 et Cluster8, et de manière moins informée Cluster3) représentent des **trajectoires non-académiques**, les trajectoires des personnes appartenant aux Cluster7 et Cluster8 étant exclusivement tournées vers le monde extra-universitaire. Les trajectoires des membres du Cluster4 sont caractérisées par l'accès rapide et généralisé à des positions supérieures dès l'âge de trente ans, une partie des membres de ce groupe renouant par la suite avec le monde universitaire mais sans quitter le monde professionnel qui est le leur. C'est ainsi que plus de 40% de l'effectif toujours présent à 45 ans cumule postes dans le corps intermédiaire supérieur et postes professionnels supérieurs¹⁶³.

Les Cluster5 et Cluster7 dessinent les trajectoires de personnes qui se sont très majoritairement stabilisées dans des positions intermédiaires hors de l'académie. Cette stabilisation s'est faite dès 24 ans pour les membres du Cluster5, suite à de très courtes périodes d'activités académiques, par ailleurs souvent cumulées avec des emplois qualifiés hors de l'université. Plus de 30% de cette population est stabilisée à l'âge de 30 ans.

A la différence des membres du Cluster5, les personnes appartenant au Cluster7 ont en général travaillé dans le corps intermédiaire inférieur avant de se stabiliser rapidement et de façon généralisée dans des positions non-académiques moyennes. Leur arrivée dans ces professions est toutefois plus tardive que celle des membres du Cluster5 et aucune d'entre elles ne cumule par la suite un emploi dans l'université avec un emploi hors de l'université. Les trajectoires du Cluster8 sont plus variées et les membres de ce groupe partagent le fait d'avoir simultanément et à divers moments de leurs trajectoires occupé des postes académiques et non-académiques, l'emploi académique semblant toutefois subsidiaire à l'emploi non-académique. En effet, les transitions

¹⁶³ Le cumul de fonctions universitaires/non-universitaires se retrouve aussi dans le Cluster6 qui est toutefois plus nettement marqué par cette mixité.

professionnelles interviennent précocement dans ce groupe et une partie de sa population commence à se stabiliser dès 21 ans sur des positions professionnelles non qualifiées, dès 25 sur des positions intermédiaires et dès 30 sur des positions supérieures. Le graphe montre de plus que 70% des personnes sont stabilisées dans des emplois extra-universitaires dès 37 ans.

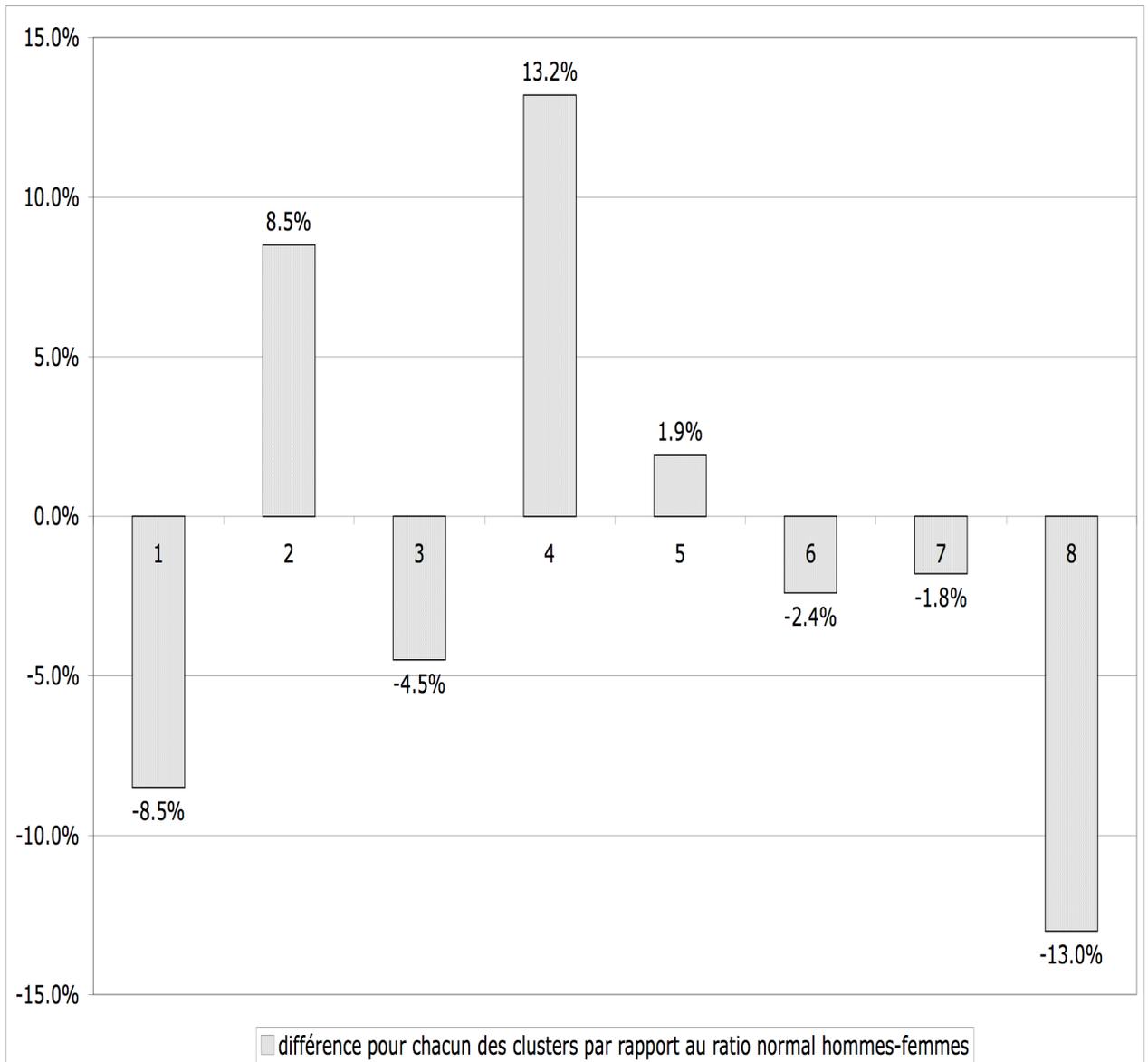
Quant au Cluster3, il décrit des personnes ayant travaillé dans le corps intermédiaire inférieur entre 20 et 30 ans, la suite de la trajectoire professionnelle étant difficile à décrire au vu de la moyenne d'âge de cette population (40.7 ans en 2006) et du nombre important de non-réponses concernant la période qui va de la fin des activités à l'Unil à l'emploi occupé au moment du questionnaire. L'absence d'informations sur la situation professionnelle à l'issue de la période passée dans le monde académique rend difficile de dire quelles sont les transitions qui ont amené 57.1% des personnes de ce groupe à exercer une profession extra-universitaire. Quoi qu'il en soit, cet élément nous conduit à l'associer aux trajectoires tournées vers le monde professionnel extra-universitaire.

Les trajectoires des membres du Cluster6 forment le troisième groupe et sont caractérisées par une certaine **mixité**, mais à la différence de celle que nous pouvions constater pour les trajectoires du Cluster8, cette mixité semble plutôt tournée vers le monde universitaire et intervenir dans une deuxième phase de carrière. Elle pourrait de ce fait être interprétée comme le résultat de réorientation et s'approcherait de ce fait du modèle de trajectoires du second groupe (Cluster 4 notamment). Une très grande majorité des membres de ce groupe effectue une longue période de travail dans le corps intermédiaire inférieur et ce n'est que vers 30 ans que leurs insertions professionnelles divergent, une partie importante des membres de ce groupe occupant des postes dans le corps intermédiaire supérieur. L'âge des personnes de ce groupe est relativement bas (42.6 ans en 2006) et l'effectif total de cette population décroît rapidement dès 41 ans. Le graphe suggère toutefois que le point d'aboutissement de ce modèle de trajectoire est la position de chargée de cours, cumulée avec un emploi supérieur hors Unil, le maintien partiel ou total dans la sphère académique restant notable pour la très grande majorité de cette population.

Nous avons effectué des analyses de variance pour savoir si ces 8 groupes de trajectoires avaient des liens significatifs avec certaines variables indépendantes. Elles n'ont montré que des liens non-significatifs en ce qui concerne le sexe, la nationalité, l'appartenance facultaire, le niveau de formation des parents et celui du ou de la partenaire et les interruptions de carrières de plus de 6 mois.

Il nous semble toutefois intéressant de noter que les différences les plus nettes en ce qui concerne ces trajectoires sont, même si ce n'est que de manière tendancielle, liées au sexe et elles se sont avérées congruentes avec les analyses qui ont été faites sur l'ensemble de la population de référence (cf. chapitre II.3.1).

Figure II.32 : Différence pour chacun des Clusters par rapport au ratio Hommes-Femmes¹⁶⁴



Le graphique II.32 ci-dessus montre que, de manière générale, les hommes sont statistiquement sur-représentés dans les professions les plus prestigieuses (Cluster2 et Cluster4). Ainsi, les trajectoires académiques dont l'aboutissement consiste en un poste professoral (Cluster2) concernent nettement plus souvent les hommes (73.9% du Cluster) de même que celles qui débouchent sur des professions libérales ou des postes d'encadrement (78.6% des membres du Cluster4 sont des hommes). De la même façon, les carrières universitaires très rapidement tronquées ou bornées vers le haut sont plus

¹⁶⁴ Nous avons calculé ces différences sur la base de la représentation par sexe de la population que nous avons pu soumettre à nos analyses de cluster. Les 327 personnes dont nous avons pu calculer la trajectoire sont pour 65.4% des hommes (213 personnes) et 34.6% des femmes (113 personnes). C'est ce ratio que nous avons pris en considération dans la conception de ce graphe.

fréquentes chez les femmes (Cluster1, Cluster6 et Cluster3), de même que l'entrée dans une profession intermédiaire après une longue période dans le corps intermédiaire inférieur. A ces éléments, on peut ajouter la rapidité des transitions professionnelles initiales qui semble être davantage le fait des hommes dans trois types de trajectoires (Cluster2, Cluster4 et Cluster5), une longue période d'activité universitaire en début de carrière s'ouvrant sur d'éventuelles réorientations caractérisant plus fréquemment les trajectoires où les femmes sont en plus grand nombre (Cluster1, Cluster3, Cluster6, Cluster7 et Cluster8).

La très grande surreprésentation des femmes dans le Cluster8 mérite que l'on s'y arrête car elle indique que les femmes, plus que les hommes, ont à faire face à des difficultés initiales qui exigent (ou vont de pair) avec le cumul de plusieurs emplois. On peut relever que cette situation de fait ne trouve pas de traduction dans les raisons que ces personnes donnent à leur satisfaction professionnelle.

D'une manière globale, les répondant.e.s ne distinguent pas de manière significative en ce qui concerne leur estimation de leur satisfaction professionnelle. Des différences significatives sont toutefois notables dès lors que nous examinons les jugements qui sont donnés aux raisons de satisfaction professionnelle items par item. Les relations significatives que nous avons observées concernent les items suivants liés à la satisfaction professionnelle (cf. supra) : élargissement de l'horizon professionnel, possibilité d'envisager l'avenir sereinement, de subvenir seul.e à ses besoins, d'obtenir un salaire en lien avec la formation¹⁶⁵. Le tableau ci-dessous (Figure II.33) présente, pour chacun de ces items, les Clusters dans lesquels les scores extrêmes ont été obtenus. Il montre que la satisfaction est la plus faible pour les personnes du Cluster1 (3 fois en position extrême) et pour celles du Cluster8 (2 fois en seconde position de moindre satisfaction) et qu'elle est la plus forte pour les personnes du Cluster2 (2 fois en position extrême et 2 fois en seconde position) suivies de celles du Cluster4. Or, ce sont les trajectoires qui sont le plus nettement marquées par la prédominance d'un sexe sur l'autre, les hommes étant surreprésentés dans les Cluster2 et Cluster4 et les femmes surreprésentées dans les Cluster1 et Cluster8. On peut donc avancer qu'un lien existe entre sexualité des trajectoires et niveau de satisfaction professionnelle.

Figure II.33 : Type de trajectoires et satisfaction professionnelle

	Score le plus élevé	Deuxième score le plus élevé	Deuxième score le moins élevé	Score le moins élevé
Élargissement de l'horizon professionnel	Cluster2	Cluster6	Cluster5	Cluster7
Envisager l'avenir sereinement	Cluster2	Cluster4	Cluster8	Cluster1
Subvenir seul.e à ses besoins	Cluster4	Cluster2	Cluster3	Cluster1
Obtenir un salaire en lien avec la formation	Cluster5	Cluster2	Cluster8	Cluster1

¹⁶⁵ Les scores des Anovas que nous avons effectuées sont les suivants $F(7, 314)=4.26, p<.001$ pour « horizon intellectuel », $F(7, 309)=4.25, p<.001$ pour « avenir serein », $F(7, 309)=3.75, p<.001$ pour « salaire en lien avec formation » et $F(7, 305)=2.18, p=.002$ pour « subvenir à ses besoins ».

II.3.2.2.1. Réorientations et abandons

II.3.2.2.1.1. Réorientations de carrière

Les 146 personnes (81 hommes et 65 femmes) qui avaient travaillé à l'Unil par le passé ont pour la majorité d'entre elles quitté cette institution car leur contrat était terminé (58% des hommes et 55.4% des femmes). Parmi celles dont nous connaissons le statut préalable (N=79), la plupart appartenaient au corps intermédiaire inférieur (74.7%) ou assumaient une charge de cours ou un remplacement (22.8%). Dans cette population de répondant.e.s, aucun membre du corps intermédiaire supérieur n'a été contraint de quitter l'Unil, son contrat étant terminé.

Les raisons invoquées par les personnes qui ont volontairement quitté l'Unil sont majoritairement d'ordre professionnel : 14.4% pour « réorienter leur carrière en dehors de l'université », 11% car elles avaient « trouvé un poste qui offrait de meilleures perspectives professionnelles » et 8.2% car elles avaient « trouvé un poste qui correspondait mieux à [leurs] attentes intellectuelles ». La question salariale n'a que très marginalement joué un rôle puisqu'elle n'est invoquée que par 2,7% des personnes.

10 personnes (6.8%) ont quitté leur poste à l'Unil pour améliorer leur formation en partant à l'étranger afin d'accomplir « une période de formation complémentaire ». Toutes sont issues du corps intermédiaire inférieur.

Les divers éléments évoqués ci-dessus mettent en évidence un seuil au niveau des chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s au-delà duquel les départs sont majoritairement volontaires : deux tiers des personnes appartenant au corps intermédiaire supérieur disent avoir quitté l'Unil car elles ont « trouvé un poste qui leur offrait de meilleures perspectives professionnelles ». On ne peut considérer l'ensemble de ces départs comme des réorientations de carrière extra académiques car ils peuvent s'être fait vers d'autres universités.

II.3.2.2.1.2. Abandons de thèse

15.6% des personnes qui sont inscrites en doctorat à l'Unil ou l'ont été (N=487) ont abandonné ces études tertiaires¹⁶⁶. La plupart d'entre elles ont abandonné leur doctorat après plusieurs semestres, la moyenne étant de 5.5 semestres pour les hommes et de 5.2 semestres pour les femmes.¹⁶⁷ Ces personnes ont été invitées à cocher toutes les raisons qui les ont conduites à prendre une telle décision. La Figure II.34 montre l'ensemble des motifs invoqués par les répondant.e.s.

¹⁶⁶ Ce chiffre semble à première vue extrêmement bas, mais il peut s'expliquer par le fait que les personnes qui ont rompu avec l'institution universitaire de manière involontaire sont probablement moins enclines à répondre à un questionnaire sur « la relève » que celles qui ont maintenu un lien avec le monde universitaire. Il faut aussi ajouter les problèmes d'adressage que nous avons rencontrés en ce qui concerne cette population spécifique (cf. II.1.3.2.).

¹⁶⁷ Pour le calcul de ces moyennes, nous n'avons pas tenu compte des 4 personnes qui disent avoir passé plus de 20 semestres sur ce travail.

Figure II.34 : Motifs donnés à l'abandon du doctorat (en % par sexe)

	N	% Hommes N=42	% Femmes N=34	significativité
Des motifs financiers	10	11.9%	14.7%	
Le manque de débouchés professionnels dans le monde académique	16	25.6%	14.7%	
Une opportunité professionnelle incompatible avec des études doctorales	12	16.7%	14.7%	
D'autres choix professionnels	11	14.3%	14.7%	
L'inutilité d'un tel titre pour la carrière que j'ai finalement choisie	18	21.4%	26.5%	
La difficulté de concilier ma vie familiale avec mes études doctorales	6	11.9%	2.9%	
Des pressions exercées par mes proches	1	0%	2.9%	
Le découragement devant l'ampleur du travail de thèse	21	23.8%	32.4%	
Le sentiment que les exigences du monde universitaire ne me correspondent pas	10	21.4%	2.9%	Khi ² (1)=5.62 p=.018
L'envie de redonner plus de place à ma vie privée	11	14.3%	14.7%	
Le doute sur mes propres compétences	9	4.8%	20.6%	Khi ² (1)=4.51 p=.034
La perte d'intérêt pour le sujet que j'avais choisi	14	21.4%	14.7%	

Les résultats que ce tableau résume sont intéressants à plus d'un titre. Ils montrent que l'ampleur du travail de thèse est le premier motif d'abandon, suivi de près par une réorientation de carrière et l'absence de débouchés dans le monde universitaire. Ces résultats attirent par ailleurs notre attention sur des attitudes différentes selon le sexe face à aux difficultés qu'engendre ce type de travail ; les femmes disent douter de leurs compétences et les hommes doutent de l'adéquation de l'institution à leurs compétences. Le point de vue est radicalement inversé et il désigne clairement un manque d'estime pour elles-mêmes de la part des femmes. Ce manque d'estime « féminin » nous paraît devoir être attribué à ce contexte institutionnel spécifique plus qu'à une attitude « naturelle » et intrinsèquement « féminine » : aucune différence significative n'existe dans ce population en ce qui concerne l'évaluation de leurs comportements par les hommes et les femmes dans « leur environnement professionnel »¹⁶⁸. Ces résultats mettent d'autre part l'accent sur le fait que les difficultés de la conciliation vie privée-vie académique sont plus nettement ressenties par les hommes comme motifs impliquant l'abandon des études doctorales. Cet élément a ceci d'intéressant qu'il est contre-intuitif et qu'il va à l'encontre d'un certain nombre de discours attribuant les difficultés des femmes et leurs retards aux questions qui sont liées à leur vie privée. Comme nous le verrons plus loin, ce résultat est congruent avec l'analyse que nous faisons de l'influence du domaine privé sur le domaine professionnel (cf. *infra*).

¹⁶⁸ Ce fait mérite d'être relevé car les différences significatives sont nombreuses pour l'ensemble de la population ayant répondu au questionnaire.

II.3.2.2.2. Événements et cursus professionnel

II.3.2.2.2.1. Événements professionnels

L'importance d'évènements¹⁶⁹ tant professionnels que privés sur le déroulement des trajectoires professionnelles a été investiguée de différentes manières. Elle a, d'une part, donné lieu à certaines des questions que nous avons abordées lors des entretiens avec les membres de la relève et a, d'autre part, fait l'objet d'une importante section du questionnaire en ligne. Dans ce dernier, nous proposons une liste de 25 événements professionnels et de 9 événements privés susceptibles d'avoir influencé la carrière et demandons aux répondant.e.s de dire dans quel sens. Les modalités que nous avons prévues de proposer étaient les suivantes : « ne s'applique pas », « bifurcation de la carrière », « obstacle dans le cursus », « obstacle important dans le cursus », « facilitation dans le cursus » et « facilitation importante dans le cursus ». Nous les avons codées de façon à pouvoir isoler les bifurcations et à ordonner les autres réponses sur une échelle à 5 pas (de -2 à +2)¹⁷⁰.

A notre grande surprise, et malgré les essais effectués avant l'adressage du questionnaire en ligne, le logiciel Php Surveyor a substitué à l'échelle prévue l'échelle qui s'associait à la question mesurant les incidences éventuelles des charges de famille sur différents aspects de la profession académique. Cette échelle comprenait trois pas (de -1 à +1) correspondant aux modalités suivantes : « diminution », « ne change pas » et « augmentation ». Ce changement involontaire rendait moins évident le sens des questions concernant l'influence des événements sur la trajectoire professionnelle et a probablement eu des répercussions sur les taux de réponses à ces questions, les répondant.e.s étant déstabilisé.e.s par les formulations proposées. Toutefois et afin de ne pas perdre l'ensemble de l'information recueillie, nous avons décidé de conserver cette importante partie du questionnaire et avons soumis les différents items qui la constituaient à des analyses factorielles tendant à dégager les lignes directrices des événements susceptibles d'influer sur un cursus professionnel. Afin de conserver une population suffisamment importante pour mener ce type d'analyse, nous avons considéré que l'absence d'une indication de changement pouvait être interprétée comme le fait qu'un événement donné n'a pas eu d'influence sur la trajectoire professionnelle et les non-réponses ont exceptionnellement été codées comme des réponses indiquant une

¹⁶⁹ Le questionnaire donnait une définition précise des événements qui nous intéressaient : « Nous appelons 'événement' tout fait que vous pouvez dater et dont vous considérez AUJOURD'HUI qu'il a joué un RÔLE SIGNIFICATIF dans le déroulement de votre CURSUS ACADEMIQUE. Ces 'événements' peuvent être de nature très différente et appartenir à votre sphère professionnelle ou privée mais ils ont comme point commun d'avoir eu, selon vous, une action sur votre trajectoire professionnelle (accélération, frein, bifurcation,...) ». La définition que nous donnions mettait l'accent sur leur influence sur la trajectoire professionnelle et abordait les « événements » dans une perspective qui reprend en compte la réflexivité des répondant.e.s et les pousse à formaliser les éléments qui ont pu jouer un rôle dans les inflexions qu'a prises leur vie. C'est le même point de vue qui nous a fait demander aux personnes que nous interviewions de reconstruire leur trajectoire en partant du présent.

¹⁷⁰ De façon plus précise, la modalité « bifurcation de carrière » était codée 10, ce qui permettait de l'isoler et de traiter de cet aspect à travers la construction d'une variable additionnelle, la modalité « n'exerce pas d'influence » était codée « 0 » alors que « ne s'applique pas » était codée 999.

absence de changement (=0)¹⁷¹. Il s'agit de ce fait de ne considérer ces dimensions que comme indicatives. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous ne faisons pas figurer de table indiquant la contribution de chacun de ces facteurs pour expliquer la variance constatée.

L'analyse factorielle en composantes principales (rotation varimax) que nous avons effectuée sur 25 types d'événements professionnels a pris en compte les réponses de l'ensemble de la population. Sept dimensions expliquant 53.2% de la variance ont été mises à jour¹⁷².

Figure II.35 : Matrice factorielle des dimensions des « événements » professionnels ayant une influence sur le cursus

	<i>Saturation des items</i>						
	<i>Facteur1</i>	<i>Facteur2</i>	<i>Facteur3</i>	<i>Facteur4</i>	<i>Facteur5</i>	<i>Facteur6</i>	<i>Facteur7</i>
Rencontre lors d'un colloque	0.774	0.162					
Rencontre fortuite dans milieu universitaire	0.698			0.188			
Participation à un colloque	0.663	0.309	0.309				
Publication d'un premier article	0.537	0.332	0.341				
Séjour dans une université étrangère	0.416		0.214	0.412			
Remarques (encouragements ou critiques) du ou de la supérieur.e hiérarchique		0.835					
Remarques (encouragements ou critiques) du directeur ou de la directrice de thèse	0.162	0.809					
Remarques faites par des pair.e.s	0.413	0.621		0.159			
Aide à la publication			0.724				
Obtention d'une récompense académique			0.715				
Manuscrit accepté par une maison d'édition reconnue	0.158		0.566	0.218			-0.176
Obtention d'une suppléance universitaire	0.206		0.403	0.207			
Obtention d'un poste qualifié hors de l'Unil				0.639		-0.187	0.19
Audition pour un poste académique				0.619			
Obtention d'un mandat de recherche	0.193			0.588		0.162	
Obtention d'un poste dans la recherche	0.28			0.557			
Obtention du doctorat	0.29		0.396	0.463			

¹⁷¹ Les réponses « diminution » ont été associées à des obstacles et codées -1, les réponses « augmentation » à des facilitateurs et codées +1.

¹⁷² Comme pour les autres analyses factorielles, nous n'avons pris en compte que les dimensions dont l'Eigenvalue dépassait 1 et ne faisons pas figurer dans le tableau les saturations inférieures à 0.15.

Départ du ou de la supérieur.e hiérarchique					0.66	-0.157	
Non-sélection du dossier lors d'un concours pour un poste					0.601	0.179	
Désaccords ou conflits dans l'environnement professionnel	-0.241	0.226			0.587		
Changements de la structure universitaire	0.244				0.539	-0.218	
Informations fournies lors de la participation à un programme de soutien à la relève						0.801	
Rencontre faite lors de la participation à un programme de soutien à la relève	0.312					0.709	
Refus de publication par une revue importante							0.762
Soumission sans succès d'un projet de recherche					0.191		0.72
% de variance expliquée	11.0	8.4	8.4	8.2	6.2	5.8	5.2

Le **1^{er} facteur** rend compte d'événements positifs, attestant d'un certain **crédit scientifique dû au travail de valorisation des recherches**, notamment lors des colloques. Il est fortement saturé par les items liés aux rencontres possibles dans le cadre scientifique et à la valorisation de ces savoirs lors de ces moments d'échanges. Il indique à quel point les rencontres faites lors de ces forums de discussion ont des répercussions importantes sur la suite de la carrière, répercussions positives puisque les deux éléments liés aux rencontres sont corrélés positivement avec celui qui fait état de « la publication d'un premier article ».

Le **2^e facteur** met l'accent sur la question de la **reconnaissance, mais approchée dans une optique relationnelle** puisqu'il est question de « remarques (encouragements ou critiques) » faites par le.la supérieur.e hiérarchique, la personne qui dirige la thèse et par les pair.e.s. Corrélés positivement avec les items faisant état de la « publication d'un premier article » ou de « la participation à un colloque », ce facteur suggère l'importance des encouragements donnée par les personnes qui entourent la ou le chercheur.e.

Le **3^e facteur** met, lui aussi, l'accent sur la reconnaissance comme facteur d'encouragement à la carrière, mais il s'agit ici d'une **reconnaissance plus matérielle** puisqu'elle se traduit par des éléments tangibles (obtention de fonds pour publier, obtention d'une récompense académique, manuscrit accepté par une maison d'édition).

Le **4^e facteur** réunit les éléments que l'on nomme d'ordinaire lorsqu'on pense aux **transitions dans une carrière** et renvoie aussi à la question de la **reconnaissance**, qui se décline cette fois **sous l'angle institutionnel** : audition pour un poste académique, obtention d'un mandat de recherche, d'un poste de chercheur.e ou encore du titre de docteur.e. Il est intéressant de noter qu'il n'intervient qu'en 4^e position et n'explique que 8.2% de la variance alors que ces éléments peuvent être approchés comme des seuils, voire des indicateurs de transitions, dans une carrière de type universitaire.

Le **5^e facteur** fait émerger **l'importance du cadre dans lequel s'exerce l'activité**, mettant l'accent sur les changements de la structure et leurs conséquences pour les personnes. L'item qui sature le plus fortement ce facteur est lié au « départ du ou de la supérieur.e hiérarchique ». Corrélé positivement avec des « changements dans la structure universitaire », des « désaccords et/ou conflits dans le milieu professionnel » et « la non-sélection du dossier présenté lors d'un concours », il dit à quel point la présence d'un mentor ou d'une menta est importante dans ce milieu, son départ s'associant à une plus grande difficulté professionnelle.

Le **6^e facteur** est fortement saturé par deux items liés à la **connaissance des informations nécessaires pour la carrière**. Les rencontres faites lors d'un programme de soutien à la relève ou les informations qui y sont transmises sont les facteurs les plus importants de cette dimension. Les corrélations négatives que nous observons avec les « changements de la structure universitaire », le « départ du ou de la supérieur.e hiérarchique » laissent penser que c'est lorsque ces situations se produisent que les personnes bénéficient le plus grandement de l'aide que ces programmes de soutien peuvent fournir aux membres de la relève.

Le **7^e facteur** rend compte de **l'effet négatif qu'un refus de publication ou l'insuccès lors de la soumission d'un projet de recherche peut avoir sur une carrière**, la corrélation positive (même faible) avec l'« obtention d'un poste qualifié hors de l'Unil » suggérant que de tels refus peuvent avoir un effet suffisamment décourageant pour détourner un individu d'une éventuelle carrière académique.

Ces différents facteurs peuvent être considérés comme autant de dimensions sur lesquelles se jouent les obstacles et facilitations tels qu'ils sont perçus par les répondant.e.s. Ils montrent que des événements en apparence mineurs, et de ce fait souvent négligés, ont une importance très forte lorsqu'on aborde la question des transitions professionnelles et qu'ils peuvent être perçus différemment selon le sexe des personnes et les circonstances.

De façon intéressante, les t-tests indépendants menés sur ces facteurs montrent que seuls le facteur7, facteur4 et facteur5 entretiennent une relation significative avec le sexe des personnes. Il s'agit des dimensions rendant compte des transitions et réorientations professionnelles et de leurs sources. Le facteur7, qui regroupe les items liés aux refus académiques ($T(1006)=-2.56, p=.011$), ne semble que rarement pertinent pour rendre compte des changements effectués par les hommes ($M=-.07, SD=1.04$), sa moyenne étant négative alors qu'il semble intervenir pour expliquer ceux que les femmes font ($M=0.91, SD=.93$). Inversement, le facteur4 ($T(1006)=2.238, p=.023$) qui rend lui aussi compte des transitions professionnelles, mais dans une optique de construction active de carrière, semble plus pertinent pour les hommes ($M=.06, SD=1.05$) que pour les femmes ($M=-.08, SD=.92$), les éléments liés au cadre de travail (facteur5) semblant quant à eux jouer en faveur des hommes ($M=.06, SD=1.0$) plus que des femmes ($M=-.08, SD=1.0$). Ces éléments recourent le sentiment d'insatisfaction plus important exprimé par les femmes à propos de leur place dans le monde universitaire lausannois (cf. supra) et confirment l'importance du cadre de travail et du sentiment d'illégitimité comme motif d'éloignement de la carrière académique pour les femmes.

II.3.2.2.2. Evénements privés

Le même type d'analyse a été effectué à propos des 9 types d'événements privés que nous proposons à nos répondant.e.s. Les variables sur lesquelles nous travaillons présentent elles aussi de nombreuses valeurs manquantes et elles ont été traitées de la même manière que les précédentes. Les résultats sont donc présentés ici à titre indicatif. L'analyse factorielle en composantes principales (rotation Varimax) a toutefois permis de dégager 4 dimensions expliquant 57.5% de la variance.

Figure II.36 : Matrice factorielle des dimensions des « événements » privés ayant eu une influence sur le cursus

	<i>Saturation des facteurs</i>			
	<i>Facteur1</i>	<i>Facteur2</i>	<i>Facteur3</i>	<i>Facteur4</i>
Décision de vie commune	0.697			
Décision de déménagement dans une autre ville	0.671			0.156
Remarques de proches qui n'appartiennent pas au monde académique	0.511			
Changement de la structure familiale (naissance)	0.485		0.384	-0.387
Implication dans des activités politiques ou syndicales		0.832		
Insertion dans des associations de la société civile		0.827		
Changement de la structure familiale (décès)			0.734	-0.157
Décision de rupture de la vie commune			0.707	0.318
Conflit d'ordre privé				0.839
% variance expliquée	16.2	15.9	13.6	11.7

Les quatre facteurs qui ont été mis à jour renvoient pour deux d'entre eux aux éléments les plus fréquemment cités lorsqu'on discute de l'incidence de la vie privée sur la vie professionnelle.

Le **1^{er} de ces facteurs** est fortement saturé par les items concernant **les changements de la structure familiale** que l'on peut qualifier de « **constructifs** » : « décision de vie commune », et « naissance d'enfant ». La corrélation positive que nous observons par ailleurs avec le « déménagement dans une autre ville » suggère que les changements géographiques ont partie liée à la construction d'une famille ; celle qui associe « remarques de proches qui n'appartiennent pas au monde académique » suggère quant à elle l'impact positif de ce contexte constructif sur la carrière.

Le **2^e facteur fait état des engagements privés dans la sphère publique**. Nos données ne nous permettent pas de dire si ces engagements sont perçus comme des éléments qui favorisent le cursus ou qui l'entravent.

Le **3^e facteur** rend compte de la **survenance d'événements déstructurants la vie privée et de leur impact sur la vie professionnelle**. Il est fortement saturé par les items qui font état de décès et de la « rupture de la vie commune » et il indique à quel point ces éléments peuvent interférer pour la bonne marche de la carrière.

Le **4^e facteur** est très fortement saturé par l'item « **conflit d'ordre privé** ». Corrélés négativement avec les items « naissance » ou « décès », il montre le poids des **événements non-normatifs** et sans lien direct avec la structure familiale sur la carrière (« rupture de la vie commune » et « déménagement dans une autre ville »).

Nous avons conservé les analyses ci-dessus, malgré leur caractère lacunaire, car elles aussi sont congruentes avec les propos que nous avons eu l'occasion d'entendre lors de nos entretiens avec des membres de la relève.

Seul le facteur1 est significativement différent pour les femmes et les hommes¹⁷³ ($T(695)=2.89$, $p=.004$) et il indique que les changements de la structure familiale semblent avoir moins d'importance en ce qui concerne la carrière des femmes ($M=-.11$, $SD=1.1$) que celle des hommes ($M=.12$, $SD=1.0$). Ceci est à première vue surprenant, tant le discours dominant (qui est aussi celui des autorités décanales et d'une partie de la relève) insiste sur les difficultés de la conciliation travail-famille comme facteur explicatif des inégalités observées dans l'accès aux postes professoraux. Or, les entretiens comme les réponses aux questions qui traitent directement de cette dimension de la vie des répondant.e.s (cf. infra) expliquent ce résultat : ils montrent que les femmes anticipent plus le fait que de tels types de changements risquent d'avoir des incidences sur le déroulement de leur carrière et elles approchent ces éléments en les préparant et en les insérant dans des stratégies professionnelles, tel le report ou le rejet d'une maternité perçue comme un obstacle dans leur trajectoire académique. Ces anticipations ont pour effet d'amoindrir la perception de l'incidence de tels « événements » (comme on l'a vu, elles peuvent même influencer leur occurrence), ceux-ci étant approchés comme des choix délibérés et dont les effets sont maîtrisés. Il faut par ailleurs relever que la relation observée est cohérente avec les résultats de Roux et al. (1997) à propos des universitaires et avec ceux de Levy et al., (2006) pour la population en général.

II.3.2.2.3. Projection dans le futur et réalisation des plans professionnels

La façon dont les personnes se projettent dans le futur et dont elles envisagent leur avenir professionnel a été étudiée à l'aide de plusieurs questions. La première demandait aux personnes de dire dans quelle mesure elles imaginaient probable ou improbable un certain nombre de perspectives professionnelles, la seconde et la troisième leur demandaient quels étaient leurs plans professionnels au moment de l'inscription en doctorat ou de l'engagement à l'Unil et actuellement. La quatrième question tentait quant à elle d'investiguer les raisons éventuelles des bifurcations,

¹⁷³ La situation de moindre conjugalité des femmes nous a fait choisir de ne prendre en compte que les personnes vivant en couple pour ces analyses afin de ne pas biaiser les résultats (N=695).

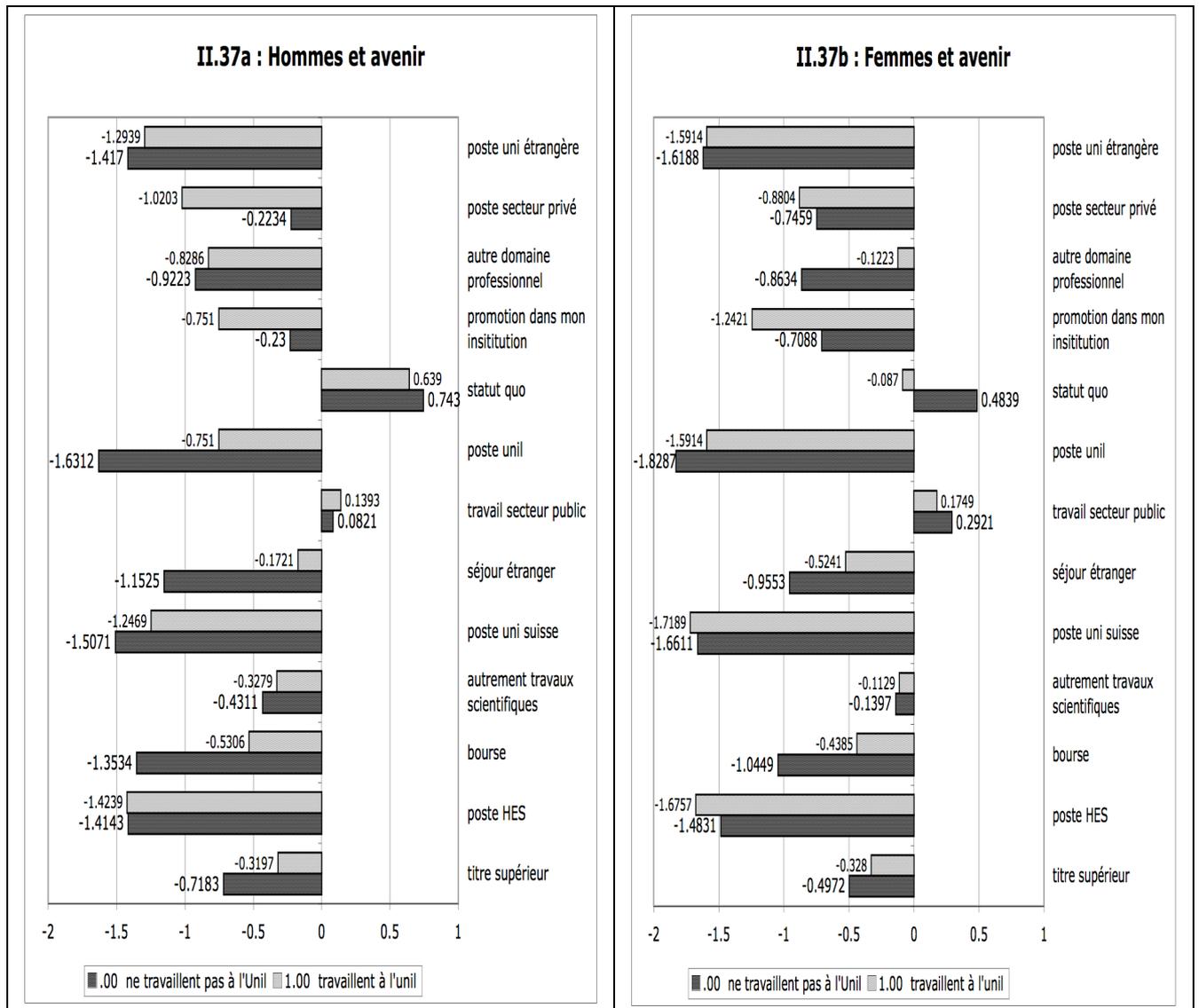
changements ou réalisation des plans professionnels. Elle ouvrait le chapitre des événements qui visait à mesurer l'éventuelle incidence d'événements professionnels et/ou privés sur les trajectoires des personnes. De nombreuses autres questions portant sur l'exercice éventuel d'une autre profession et/ou d'une autre activité académique ont aussi été posées pour investiguer le passé des répondant.e.s et son influence sur leur situation actuelle. Les réponses ont donné lieu à des analyses de trajectoires recourant à l'*Optimal Matching* (cf. infra).

II.3.2.2.3.1. Projection dans le futur

Il est intéressant de constater que d'une manière générale les répondant.e.s ont trouvé peu probable les perspectives d'avenir à moyen terme (horizon 2007-2009) que nous leur proposons. En effet, les moyennes des scores de leurs réponses sont toujours inférieures à 0¹⁷⁴, hormis celle qui concerne l'éventualité d'un emploi dans le secteur public pour les hommes et les femmes de l'Unil comme du monde professionnel extérieur à l'académie et celle qui touche au maintien du statut quo pour les hommes (employés par l'Unil ou non) et pour les femmes qui travaillent hors les murs de l'*Alma Mater*.

¹⁷⁴ Le libellé de la question était « Comment imaginez-vous votre situation professionnelle dans un proche futur (horizon 2007-2009)? » et les réponses devaient être saisies grâce à des cases à cocher qui allaient de -3 à +3, ces modalités étant présentées comme « -3= tout à fait improbable ; +3= tout à fait probable ».

Figure II.37 : Avenir prochain (horizon deux à trois ans) tel qu'imaginé par les répondant.e.s



Les deux graphiques ci-dessus (II.37a et II.37.b) montrent de ce fait quelles sont les perspectives les plus improbables aux yeux des répondant.e.s et les résultats qu'ils mettent en évidence sont surprenants à plus d'un titre :

- hormis sur quelques items¹⁷⁵ (pour les hommes : poste secteur privé, promotion dans l'institution, poste Unil, séjour à l'étranger et bourse ; et pour les femmes : autre domaine professionnel, promotion dans l'institution, statut quo et bourse), la profession actuelle semble n'exercer que peu d'influence sur la manière d'envisager son avenir professionnel à court-moyen terme alors que l'on aurait

¹⁷⁵ Nous n'avons relevé que les items qui montrent une différence de plus de 0.5 entre les personnes travaillant à l'Unil et les autres.

pu s'attendre à ce que l'insertion au moment du questionnaire soit prépondérante dans la perception du futur ;

- **les personnes qui travaillent actuellement à l'Unil** – et qui de ce fait forment en bonne part ce qu'il est convenu d'appeler la relève académique – perçoivent comme très improbable un avenir dans une institution de formation tertiaire (les scores les plus bas sont ceux qui mentionnent des postes dans une université suisse ou étrangère, voire dans une HES) ;
- **les femmes travaillant à l'Unil** sont particulièrement pessimistes pour ce qui touche à leur futur dans cette institution. Elles pensent moins que les hommes y avoir de l'avenir et cela se marque sur tous les items qui mentionnent leur place dans cette organisation professionnelle (la différence de leur score sur l'item « poste à l'Unil » est 0.75, celle qui concerne le maintien du statut quo de 0.73 et celle qui concerne une promotion dans l'institution est de 0.49). Ce manque d'optimisme est plus dû à l'Unil elle-même qu'aux perspectives globales de travail académique. En effet les différences entre hommes et femmes de l'Unil sont moins nettes dès que l'on parle d'autres organisations académiques (différence de score pour une université étrangère de 0.2, pour une université suisse de 0.47, pour une HES de 0.26) ou d'autres façons de poursuivre leurs activités scientifiques (différence de score pour « bourse » de 0.09 ; de 0.22 pour « Je poursuivrai mes travaux scientifiques d'une autre façon » –graphe : « autrement travaux scientifiques »).

Le dernier constat corrobore par ailleurs le sentiment d'insatisfaction diffus qui nous relevions plus haut et va de pair avec la difficulté à pouvoir envisager l'avenir sereinement.

Comme on pouvait s'y attendre, ces projections dans le futur varient selon le type de fonction que les personnes occupent à l'Unil. Des Anova ont été conduites pour vérifier ce point et elles sont significatives sur de nombreux items¹⁷⁶.

Pour les **femmes**, on constate un lien entre la manière d'envisager l'avenir et la fonction dans l'Unil :

- A propos de la possibilité d'obtenir un poste dans une université suisse. Les chargées de cours et remplaçantes étant celles qui pensent cette éventualité comme la plus probable, suivies par les membres du corps intermédiaire supérieur, puis par les professeures et les membres du corps intermédiaire inférieur.
- A propos d'une expérience de mobilité (« séjour à l'étranger »). Les membres du corps intermédiaire inférieur présentant cette éventualité comme la plus probable (puis, les chargées de cours et remplaçantes, les membres du corps intermédiaire supérieur et finalement les professeures).

¹⁷⁶ Les Anova sont significatives en ce qui concerne l'éventualité d'un poste à l'Unil ($F(3, 236)=8.074$ $p<.001$ pour les hommes et $F(3, 177)=5.064$, $p=.001$ pour les femmes) et le maintien du statu quo ($F(3, 232)=16.037$, $p<.001$ pour les hommes et $F(3,174)=5.047$, $p=.002$ pour les femmes).

- A propos d'un futur emploi dans le secteur public. Les membres du corps intermédiaire inférieur sont à nouveau celles qui pensent cette ouverture comme la plus imaginable, elles la décrivent même comme plutôt probable alors que les membres du corps intermédiaire supérieur, les chargées de cours et finalement les professeures la jugent de plus en plus improbable.
- A propos de la possibilité d'obtenir un poste à l'Unil. Les personnes engagées dans le corps intermédiaire supérieur sont celles qui jugent cette possibilité comme la plus probable, suivies par les professeures, les chargées de cours et les membres du corps intermédiaire inférieur.
- A propos de l'éventualité d'une promotion au sein de l'Unil. Ce sont les membres du corps intermédiaire supérieur qui perçoivent cette éventualité comme la moins improbable, suivie par les professeures, les chargées de cours et les membres du corps intermédiaire inférieur.
- A propos de l'éventualité d'un poste dans une université étrangère. Les professeures sont celles qui jugent cette éventualité la moins imaginable, suivies par les chargées de cours, les membres du corps intermédiaire supérieur et les membres du corps intermédiaire inférieur.

Pour les **hommes**, le lien se fait :

- A propos de la possibilité de mener des travaux scientifiques autrement. Les membres du corps intermédiaire inférieur envisagent le plus volontiers cette éventualité, suivis par les chargés de cours, les professeurs et les membres du corps intermédiaire supérieur, les membres de ces trois catégories jugeant toutefois cette éventualité comme improbable.
- A propos de l'éventualité d'un séjour à l'étranger. Les membres du corps intermédiaire inférieur sont ceux qui perçoivent cette expérience de mobilité comme la plus probable, suivis par les professeurs, les membres du corps intermédiaire supérieur et les chargés de cours, les membres de ces trois catégories ne pensant cependant pas qu'une telle éventualité soit un horizon crédible.
- A propos de la possibilité d'obtenir un poste à l'Unil. Les plus optimistes sont les membres du corps intermédiaire supérieur, suivis des professeurs. Les personnes de ces deux catégories décrivent cette éventualité comme plus ou moins probable à l'opposé des chargés de cours et des membres du corps intermédiaire inférieur qui la décrivent comme clairement improbable.
- A propos de maintien du statut quo. Les professeurs sont ceux qui jugent cette éventualité comme la plus probable, suivis par les membres du corps intermédiaire supérieur et les chargés de cours, ces trois groupes de personnes imaginant cette situation comme plutôt probable, les membres du corps intermédiaire inférieur étant les seuls à la décrire comme improbable.
- A propos de la possibilité d'une promotion au sein de l'institution. Les membres du corps intermédiaire supérieur sont les plus enclins à envisager cette éventualité, suivis par les chargés de cours, mais les personnes de ces deux groupes jugent plutôt cette ouverture comme probable. Les professeurs et les membres du corps intermédiaire inférieur qui les suivent ne perçoivent cette perspective que comme improbable.

- A propos de la réorientation vers un autre domaine professionnel. Les membres du corps intermédiaire inférieur sont ceux qui envisagent le plus volontiers cette éventualité, suivis par les chargés de cours, les membres du corps intermédiaire supérieur et les professeurs.
- A propos de l'éventualité d'obtenir un poste dans le secteur privé. Les chargés de cours sont cette fois-ci ceux qui disent le plus nettement envisager cette possibilité comme probable, suivis par les membres du corps intermédiaire inférieur, les professeurs et les membres du corps intermédiaire supérieur.

L'organisation de ces réponses confirme une certaine confiance dans l'Unil de la part des hommes qui y travaillent, confiance qui n'apparaît pas dans les perceptions de leur avenir par les femmes qui y sont engagées. Elle suggère aussi que les hommes se sentent légitimes dans le monde académique lausannois alors que les femmes s'y sentent beaucoup plus étrangères.

Nous nous sommes demandées dans quelle mesure ces sentiments divergents reposaient sur des facteurs organisationnels et traduisaient une réalité moins favorable aux femmes travaillant à l'Unil. Un certain nombre de points ont pu être mis en évidence grâce à l'analyse des bases de données fournies par le CI (cf. *supra*) et nous n'y reviendrons pas ici. Les réponses au questionnaire ont toutefois montré des modalités d'engagement très différenciées et dessiné une situation qui fait malheureusement une place à des éléments discriminatoires dans l'organisation professionnelle qu'est l'Unil.

II.3.2.2.3.2. Plans passés et présents

La plupart des personnes n'ont pas modifié leurs plans professionnels (53.6% des 1008 répondant.e.s), mais cette tendance est moins nette pour les personnes qui ne travaillent pas à l'Unil. Les hommes sont un peu plus souples que les femmes de ce point de vue, mais seulement hors de l'institution universitaire lausannoise, la relation entre insertion professionnelle et changement de plans professionnels n'étant significative que pour eux ($\text{Khi}^2=6.53$ $N=549$ $p=.011$). D'une manière générale, les personnes qui travaillent dans le milieu académique sont moins nombreuses proportionnellement à déclarer avoir changé les plans qu'elles avaient faits au moment de leur engagement dans l'université ou de leur inscription en doctorat. Ainsi, dans cette population, 58.9% des hommes et 59.2% des femmes sont restés constant.e.s. Par comparaison, les personnes qui travaillent dans le monde extérieur sont plus changeantes puisque la majorité des hommes (52%) dit avoir modifié ses plans et que les femmes sont moins nombreuses à être restées attachées à leurs projets initiaux (52.6%). Ces résultats sont à mettre à notre avis en relation avec la population que nous avons contactée et avec le fait que la carrière universitaire exige constance et planification, du moins de l'avis des autorités décanales.

La plupart des personnes qui travaillent à l'Unil disent avoir à l'heure actuelle des objectifs académiques (60% des 95 hommes et 46.1% des 95 femmes qui ont répondu à cette question). 47.5% des assistants ayant répondu à la question sont dans cette situation et 37.5% des assistantes. Ces réponses semblent quelque peu paradoxales en

regard des projections que les personnes font à court ou moyen terme (cf. supra) mais elles confirment une moindre confiance des femmes dans un avenir académique.

Figure II.38 : Changements de plans professionnels, sexe et insertion professionnelle ^{a)}

	Changement de plans			Pas de changement de plans		
	Travaillent à l'Unil	Travaillent hors de l'Unil	Total	Travaillent à l'Unil	Travaillent hors de l'Unil	Total
Hommes	104 (18.9%)	154 (28.1%)	258 (47%)	149 (27.1%)	142 (25.9%)	291 (53%)
Femmes	82 (20.9%)	91 (23.2%)	173 (44%)	119 (30.3%)	101 (25.7%)	220 (56%)

^{a)} Les pourcentages sont donnés par sexe

Les changements sont surtout intervenus pour les personnes qui disent avoir eu comme perspective passée une carrière académique ou en avoir envisagé la possibilité (68.5% des 267 hommes et 62.8% des 191 femmes qui ont répondu avoir changé leurs plans au cours de leur carrière). La plupart d'entre elles poursuivent aujourd'hui d' « autres objectifs professionnels » (42.5% des 174 hommes et 50% des 116 femmes), mais une part non négligeable a à nouveau des objectifs académiques (30.5% des hommes et 24.1% des femmes)¹⁷⁷.

Les raisons invoquées au changement de plan professionnel par les personnes qui ont abandonné leurs objectifs académiques sont prioritairement d'ordre professionnel (H : 39.2% N=176 ; F : 33.9% N=115), puis vient le choix d'autres priorités pour les femmes (23.5%) et les « motifs personnels » pour les hommes (14.2%). Le troisième motif de transformation des plans professionnels des femmes (18.3%) et des hommes (14.2%) est « l'action d'une ou plusieurs personnes de l'institution universitaire »¹⁷⁸. L'individualisation des questions liées aux trajectoires professionnelles à l'intérieur de l'Unil apparaît au détour de ces réponses et l'importance de ces motifs est surprenante dans une organisation professionnelle de l'envergure de l'Unil. Elle va dans le sens d'un certain nombre de témoignages qui mettent l'accent sur l'allégeance que les assistant.e.s doivent à leurs professeur.e.s :

Comprendre la logique d'entreprise, c'est-à-dire quand on est assistant on doit être d'une loyauté absolue envers le patron, parce que dans les lieux de pouvoir, c'est absolument indispensable que... (H, 470)

ou sur ce que signifie d'être considéré.e comme un « franc-tireur » :

¹⁷⁷ La plupart de ces personnes travaillent d'ailleurs à l'Unil et tentent, de ce fait, de les réaliser (34 des 53 hommes et 16 des 28 femmes), notamment en rédigeant leur doctorat pour les membres du corps intermédiaire inférieur. Parmi ce groupe de personnes, les raisons invoquées à la modification des projets d'avenir sont prioritairement professionnelles pour les hommes comme pour les femmes, suivies par des raisons personnelles.

¹⁷⁸ Le nombre possible de modalités et la relativement petite population à laquelle nous nous intéressons ici rendent impossible le calcul d'un indicateur statistique fiable.

[...] mais voilà, moi j'étais plutôt franc-tireur et d'ailleurs avec mon patron au sujet de la thèse ça c'est très mal passé. Lui-même travaillait sur le même dossier, et il n'avait pas le temps d'y travailler et moi je suis parti dans une direction toute autre, une interprétation tout autre que ce que lui voyait et je devais quasiment mettre mon travail sous clé tous les soirs pour ne pas me le faire piquer et retrouver des articles sous son nom. Heureusement il y avait le Fonds National et je déposais toutes mes recherches au Fonds National, qui étaient comme ça déposées, datées, donc c'était très difficile. (H, 470)

Parmi les personnes qui disent ne pas avoir changé leurs plans (H : N=304 et F : N=236), nombreuses sont celles qui imaginaient et imaginent encore faire une carrière académique (H : 27.1% et F : 16.2) ou qui n'en excluent pas l'éventualité (H : 33.7% et F : 27.9%). L'orientation donnée à la carrière entretient une relation significative avec le sexe ($\chi^2(5)=17.16$ N=520 $p=.004$) ; les femmes ont en plus grand nombre d'autres objectifs professionnels (H : 19.9% et F : 26.6%) et sont plus nombreuses à ne pas avoir de plan particulier (H : 15.5% et F : 25.3%). Les différences que nous pouvons constater entre les sexes montrent une attitude plus affirmée des hommes d'une manière générale (ils sont moins nombreux à ne pas avoir « de plan particulier ») et envers la carrière académique : ils sont en effet beaucoup plus nombreux à choisir la modalité « Vous prévoyez de faire une carrière académique », les femmes se cantonnant surtout à « Envisage[r] l'éventualité d'une carrière académique ». Elles sont par contre plus nombreuses à imaginer d'autres horizons professionnels, ces réponses pouvant être attribuées à l'androcentrisme de l'université ou à l'énoncé de la modalité que nous proposons et qui concernait d'autres choix professionnels (« Vous visiez d'autres objectifs professionnels »).

Les raisons prioritairement données au succès de leurs plans professionnels diffèrent selon le sexe ($\chi^2(5)=17.73$ N=370 $p=.007$), même si l'ensemble de ces répondant.e.s attribue de manière première la réalisation de leurs projets à des motifs professionnels (50.0% des hommes et 35.8% des femmes). Les hommes invoquent ensuite les « motifs personnels » et le choix de leurs priorités de vie (15.8% et 15.3%). En ce qui concerne les femmes, elles sont 32.4% à dire devoir leur situation au « choix de [leurs] priorités de vie » et près d'une sur six (14.9%) à des « motifs personnels ». Les autres modalités n'ont été que rarement choisies : à chaque fois 5% et moins de l'effectif par sexe sauf « la chance » qui recueille les réponses de 5.4% des hommes et de 5.4% des femmes.

Parmi les personnes qui avaient des ambitions universitaires et dont les projets ne se sont pas modifiés, une proportion importante a vu ses plans se réaliser puisque près de 60% de ces personnes ont obtenu un poste à l'Unil (58.9% des hommes et 63.8% des femmes). Elles attribuent prioritairement la réalisation de leurs ambitions professionnelles à des motifs professionnels¹⁷⁹. La bonne réussite des femmes est notable mais elle doit être mise en relation avec le relativement faible taux d'entre elles qui avaient des ambitions académiques. Nous constatons en effet plus de 15% de différence entre les ambitions universitaires que les hommes et les femmes ont signalées. Cette différence est considérable ; elle est significative ($\chi^2(5)=17.16$ N=520 $p=.004$) et elle nous semble traduire un malaise diffus parmi la population universitaire

¹⁷⁹ Nous n'avons pas pu calculer de χ^2 du fait du très petit nombre de personnes ayant choisi certaines des modalités.

féminine envers la carrière académique. Cette attitude a probablement pour effet de décourager les femmes de tenter de faire une carrière académique, ne laissant en lice que les plus décidées d'entre elles.

Le profil des réponses des hommes (N=82) ressemble grandement à celui que nous venons d'évoquer pour les hommes dont les plans se sont réalisés. Près de la moitié d'entre eux attribuent la réalisation de leurs ambitions à des motifs professionnels et 27% mettent l'accent sur le poids des priorités et les motifs personnels. Près d'un homme sur dix mentionne toutefois l'influence d'un événement extérieur comme prépondérant. En ce concerne les femmes (N=47), l'accent est plus nettement mis sur la composante professionnelle puisque 42.6% invoquent ce motif comme prioritaire. Elles insistent aussi plus sur le choix des priorités de vie que les autres femmes, et 34% d'entre elles mentionnent ce point comme premier. Aucun autre item n'est choisi par plus de 5% de cette population.

Ces éléments semblent mettre en lumière l'importance particulière que les femmes qui veulent réussir une carrière académique doivent donner à leur sphère professionnelle. En effet, parmi ce groupe de femmes, seules 32.8% ont des enfants (H : 40.4%) et 32.8% vivent seules (H : 21%). A titre de comparaison, les femmes qui disent avoir eu d' « autres objectifs personnels » au moment de leur inscription en doctorat ou de leur engagement à l'Unil qu'une carrière professionnelle (académique ou externe) ont des enfants pour 45.5% d'entre elles et vivent seules pour seulement 27.3% d'entre elles. Il est intéressant de noter que ces chiffres sont proches des taux obtenus par les hommes qui ont eu des ambitions académiques qui se sont réalisées ou qui sont en voie de réalisation. Le nombre dérisoire de personnes constituant ces populations interdit toute analyse plus fouillée ; il laisse toutefois penser qu'une tendance existe qui fait que les termes « carrière académique » peinent à se conjuguer avec les termes « vie de famille ou de couple ». La situation des hommes qui disent avoir eu « d'autres objectifs personnels » confirme cette analyse puisque 55.6% d'entre eux ont des enfants et 88.9% vivent en couple.

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit donc être posée de façon globale pour l'ensemble du personnel académique, même si, comme nous le verrons plus loin, elles se traduit dans les faits par des charges plus lourdes pour les femmes et qu'elle induit des représentations qui favorisent l'évaporation des femmes au fil des étapes de la carrière.

II.3.2.3. Les conditions de travail de la profession académique

II.3.2.3.1. Modalités d'engagement

414 des personnes qui travaillaient à l'Unil (N=426) en 2006 ont dit comment elles avaient été engagées sur le/s poste/s qu'elles occupaient au moment du passage du questionnaire. Nous proposons une liste de 9 items aux répondant.e.s et il leur était demandé de ne sélectionner qu'une réponse. Nous disposons des fonctions de 393

d'entre elles et le tableau croisé ci-dessous (Figure II.39) montre quels sont les modes d'engagement les plus fréquemment utilisés dans l'Unil et comment ils s'articulent aux fonctions occupées.

Figure II.39 : Modalités d'engagement du personnel travaillant à l'Unil (en % par catégorie professionnelle –fa311)

	Corps intermédiaire inférieur	Chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s	Corps intermédiaire supérieur	Professeur.e.s	Total
J'ai répondu à une offre d'emploi	19.6%	6.7%	20.3%	46.9%	23.2%
J'ai fait une offre spontanée	10.8%	6.7%	3.4%	0.0%	7.6%
Mon.Ma supérieur.e. hiérarchique a proposé mon engagement	48.8%	33.3%	28.8%	1.6%	36.9%
Une autre personne de l'institution où je travaille actuellement m'a incité.e à postuler	4.2%	13.3%	3.4%	7.8%	5.3%
Une autre personne de l'institution où je travaille actuellement a proposé mon engagement	7.5%	16.7%	0.0%	3.1%	6.4%
Mon poste précédent a été transformé	4.6%	16.7%	1.7%	4.7%	5.1%
Un poste correspondant à mes compétences a été créé et j'y ai postulé	3.3%	3.3%	28.8%	26.6%	10.9%
Après une évaluation de mon travail, j'ai été promu.e de façon interne	1.3%	3.3%	13.6%	9.4%	4.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Il est intéressant de constater que dans une structure qui vante la méritocratie, les engagements soient fortement dépendants des choix effectués par les personnes en place et sans qu'un véritable concours ait lieu. En effet, 36.9% des personnes engagées à l'Unil disent avoir trouvé leur poste actuel après que « Mon.Ma supérieur.e. hiérarchique a proposé mon engagement » et 10.9% après qu' « Un poste correspondant à mes compétences a été créé et j'y ai postulé ». Seul.e.s un peu moins d'un quart des personnes ont été engagées à la suite d'une mise au concours.

Comme on pouvait s'y attendre, c'est au niveau des membres du corps inférieur que l'engagement faisant suite à une proposition faite par le.la supérieur.e hiérarchique est le plus fréquent¹⁸⁰ (près de la moitié des assistant.e.s et premier.ière.s assistantes). Cette modalité correspond en effet à une première phase de la carrière et l'on peut penser que

¹⁸⁰ Les assistant.e.s diplômé.e.s constituent 80.6% des personnes engagées de cette façon là.

les résultats durant les études ou les interventions lors des cours et séminaires jouent un rôle prépondérant dans les choix des responsables d'un enseignement, la mise au concours de tels postes n'étant par ailleurs pas obligatoire selon le RALUL (Conseil d'Etat du canton de Vaud, 2005). De la même manière, il n'est guère surprenant que les remplaçant.e.s obtiennent leurs postes de cette façon : lors de leur absence temporaire pour des motifs professionnels ou privés, les responsables d'un enseignement visent avant tout à assurer une certaine continuité et il peut paraître logique qu'elles et ils s'adressent à des personnes connues et susceptibles de garantir cette continuité. La fréquence de cette modalité parmi les personnes du corps intermédiaire supérieur est plus surprenante puisque plus d'un quart des personnes travaillant dans ce niveau de la hiérarchie universitaire (28.8% des 59 réponses valides) disent avoir été engagées de cette façon alors que les postes de MA et de MER doivent être mis au concours selon l'art. 52 du RALUL (Conseil d'Etat du canton de Vaud, 2005). Ces réponses attirent l'attention sur les relations de dépendance qui se nouent entre professeur.e.s et assistant.e.s, cette dernière catégorie de personnes dépendant de la bonne volonté et du soutien de leur supérieur.e hiérarchique pour pouvoir avancer sur la voie de la carrière académique. De fait, elles se trouvent dans une situation similaire à celle des personnes qui ont bénéficié des résultats d'un concours « adapté » à leurs compétences. En effet, cette modalité, de par sa formulation, suggère que le descriptif du poste, voire le cahier des charges, du poste occupé a été fait de manière à privilégier leur candidature. Or ces postes devraient selon le RALUL faire l'objet d'un concours public. Ce concours se justifie par le fait de viser l'excellence, comme se plaisent à le rappeler les doyens des Facultés. Or, la situation que nous observons suggère que nombre de concours sont de fait des concours « fermés » puisque plus d'un quart des membres du corps intermédiaire supérieur (28.8%) et du corps professoral (26.6%) disent avoir obtenu leur poste de cette manière.

Ce formatage des postes peut correspondre à des politiques conscientes de développement de pôles de compétences, mais il peut aussi donner lieu à des sélections fondées sur des affinités autres que scientifiques et sur des proximités identitaires. Il attire aussi notre attention sur le pouvoir extraordinaire dont jouissent les personnes ayant un statut hiérarchique tel celui des professeur.e.s ordinaires sur les carrières des personnes qu'ils prennent ou non sous leur protection. La plupart des personnes que nous avons rencontrées témoignent de ce clientélisme, souvent pour dire à quel point la présence d'un mentor ou d'une menta a contribué à construire leur carrière :

Ça aurait pu être autre chose, mais les choses étant ce qu'elles étaient, j'avais très bien réussi mon master, je n'avais pas de raisons de me faire du souci, de me dire : 'je n'ai pas le niveau'. Mais c'est vraiment X. [professeur] qui m'a coaché, qui m'a parrainé, en fait. [Comme une sorte de mentor?] Oui, totalement. [Encore actuellement ?] Il a toujours été très protectionniste, très paternaliste dans le bon sens du terme, mais maintenant, il m'a encouragé à continuer, mais vu que j'ai dit non, il ne peut pas faire grand chose. (H, 607)

ou encore :

R : Et puis... et à la toute fin de mes études, il y a des choses qui se sont passées entre nous [la personne interviewée et son 'patron', le professeur ordinaire qui

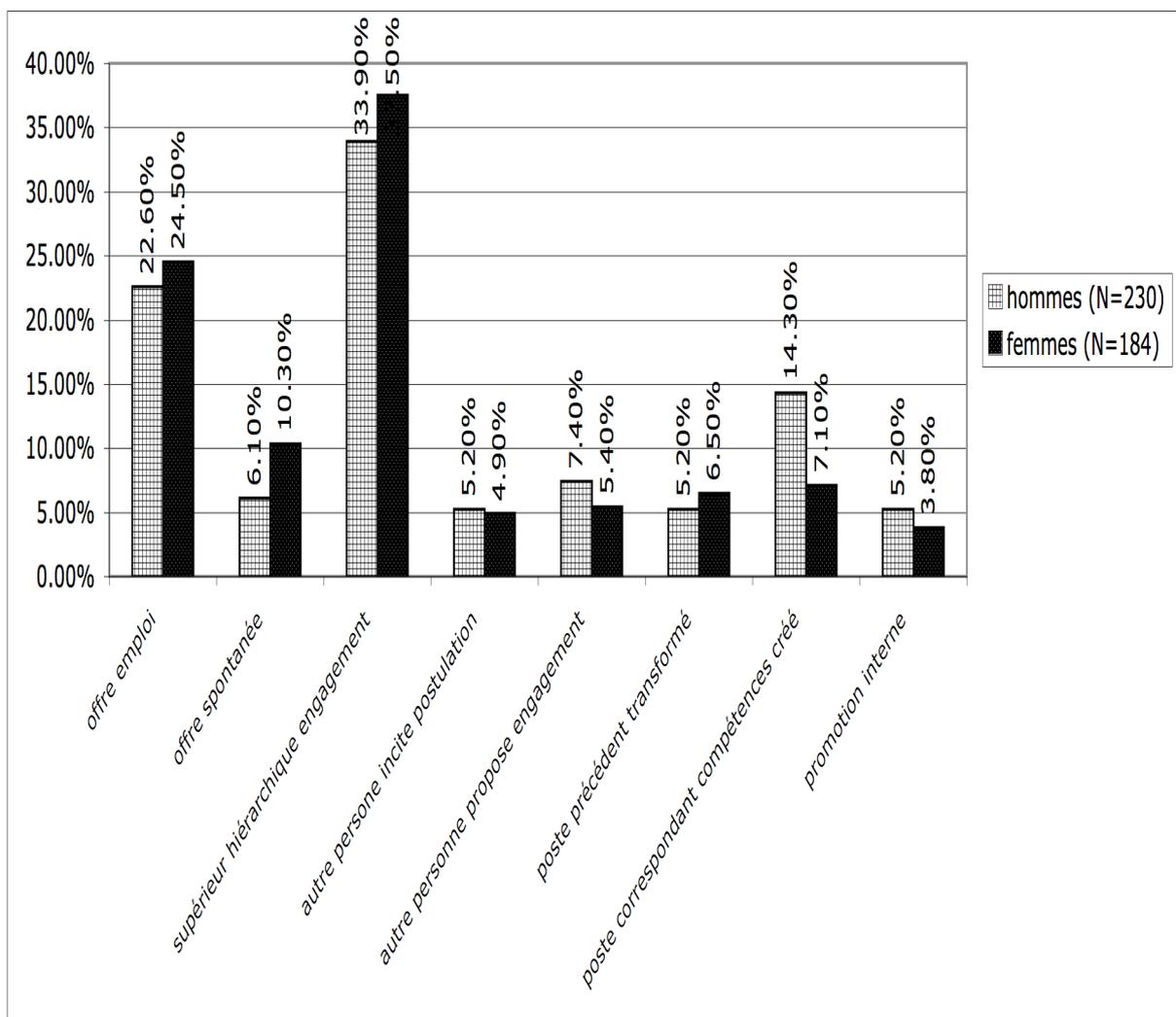
est son supérieur hiérarchique]. On s'est trouvé. On est devenu très copains et on a beaucoup bossé.

Q : C'est lui qui vous a proposé l'assistantat ?

R : C'est lui qui m'a proposé l'assistantat. C'est lui qui s'est démerdé pour qu'en six mois je passe de 50 à 100%. Enfin c'est quelqu'un qui soutenait très, très fort les gens avec qui il travaillait. (H, 555)

Les réponses de 414 des personnes qui travaillent à l'Unil montrent (Figure II.40) que les stratégies des hommes sont plus adaptées à cette situation que celles des femmes.

Figure II.40 : Modalités d'engagement au poste occupé lors du passage du questionnaire (en % par sexe)



Les différences entre les sexes ne sont en effet sensibles (plus de 2%) que pour trois modalités. Les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu leur poste après avoir fait une offre spontanée (+4.2%) ou grâce à une intervention de leur supérieur.e hiérarchique (+ 3.6%) et nettement moins nombreuses à voir leurs compétences suffisamment reconnues pour qu'un poste y correspondant soit créé (-7.2%) et qu'elles y soient engagées. Cette organisation des réponses nous semble correspondre à ce qui est décrit par Rossiter (1993) comme « l'effet Matilda »¹⁸¹ qui dénote d'une appréciation a priori moins favorable aux carrières des femmes qu'à celles des hommes. En effet, les femmes se trouvent en situation de faire des démarches moins valorisantes (postulation spontanée ou maintien du lien de dépendance avec un.e supérieur.e hiérarchique) que les hommes et elles se trouvent plus souvent en situation de devoir proposer leurs services. Elles se trouvent de ce fait dans un rapport qui les met en position de demande et leur dénie une part de l'autonomie dont elles doivent par ailleurs faire la preuve pour briguer avec succès un poste professoral. Une telle position nous semble s'apparenter à celle du pauvre de Merton (1967), celui à qui l'on attribue peu car il a peu, et cette attitude différenciée à l'égard des compétences n'est pas sans rappeler les résultats de Wenneras et Wold (1997) qui montrent que le fait de connaître quelqu'un dans le jury a la même valeur explicative dans le fait d'obtenir une bourse post-doctorale que l'indice de productivité scientifique¹⁸² des personnes. On peut ajouter que cette forme de clientélisme peut avoir pour effet de scléroser le questionnement scientifique, la spéculation intellectuelle et une certaine liberté de pensée pouvant constituer des obstacles dans un système qui donne une telle importance aux mentors et mentas.

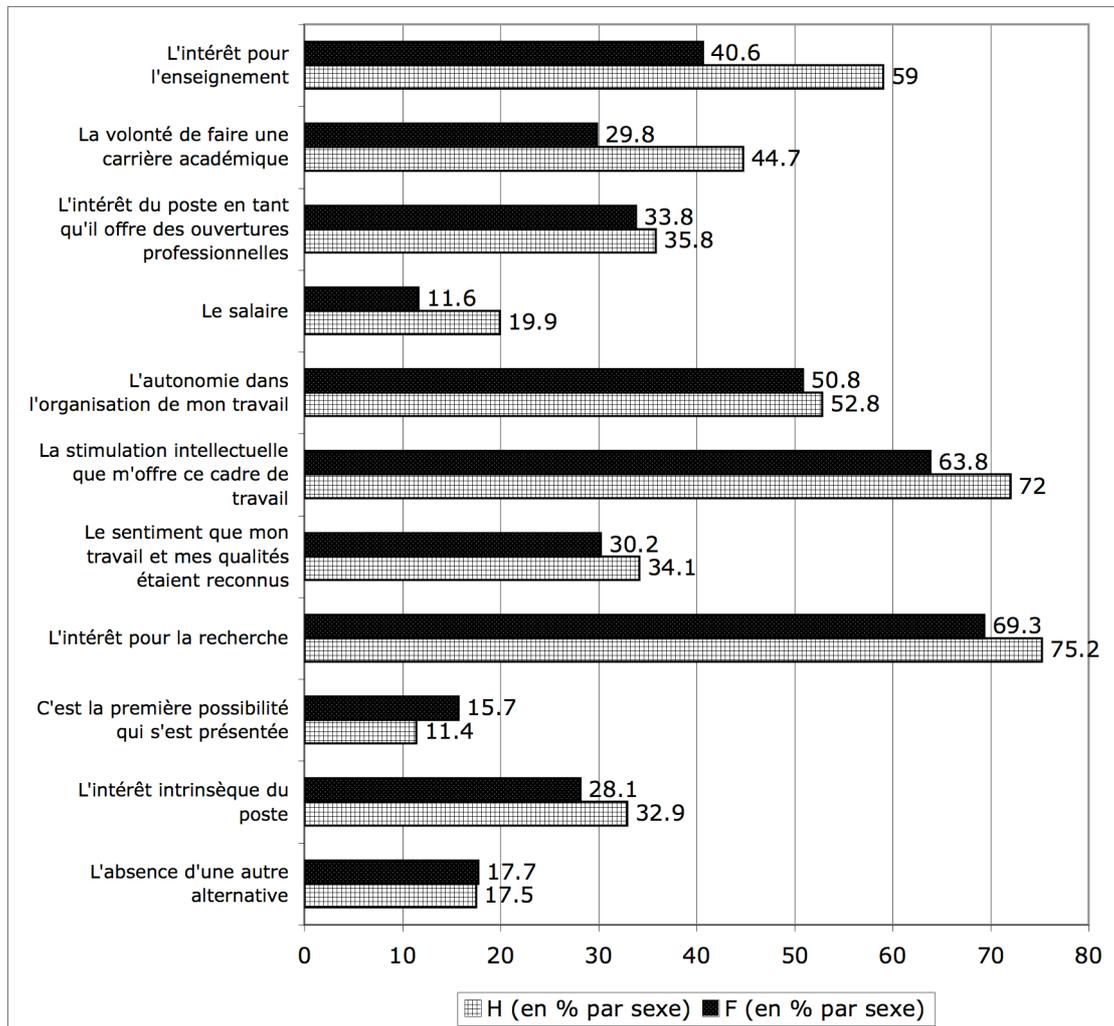
II.3.2.3.2. Motivations pour travailler à l'Unil

Comme le montre la Figure II.41, les femmes et les hommes partagent en général les mêmes motivations professionnelles pour travailler à l'Unil, certains traits étant cependant plus accentués chez les hommes que chez les femmes. L'intérêt pour la recherche et la stimulation intellectuelle qu'offre le cadre de travail universitaire se détachent très clairement, près des trois-quarts des personnes disant avoir eu ce type de motivations, l'autonomie dans l'organisation du travail venant ensuite (54.1% des personnes, N=444).

¹⁸¹ Voir note 109.

¹⁸² Dans cet article intitulé « Nepotism and Sexism in Peer-review », ces chercheuses chiffrent par ailleurs à 2.6 le surcroît de productivité dont doivent faire preuve les femmes dans le domaine bio-médical pour se voir reconnaître des compétences égales à celles de leurs collègues masculins.

**Figure II.41 : Motivations pour avoir accepté le dernier poste occupé à l'Unil
(en % par sexe)**



Les motivations les moins fréquemment signalées sont le choix par défaut (première possibilité qui s'est présentée –H :11.4% ; F :15.7%), le salaire (H :19.9% ; F :11.6%) et l'absence d'une autre alternative (H :17.5% ; F :17.7%).

Ces réponses dessinent l'image de situations professionnelles exigeantes et recherchées principalement pour les ouvertures qu'elles permettent dans le domaine intellectuel, les conditions salariales n'étant pas considérées comme particulièrement attractives. L'analyse factorielle en composantes principales (rotation varimax) que nous avons menée sur les 11 motivations proposées confirme ces remarques. Prenant en compte les réponses de 441 personnes, elle met à jour 3 dimensions qui expliquent 44.3% de la variance (Figure II.42).

Figure II.42 : Matrice factorielle des dimensions des motivations

	Saturation des items		
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
L'intérêt pour la recherche	0.708		
La volonté de faire une carrière académique	0.698		
L'intérêt pour l'enseignement	0.562		-0.252
L'intérêt du poste en tant qu'il offre des ouvertures professionnelles	0.479	0.261	
La stimulation intellectuelle que m'offre ce cadre de travail	0.458	0.446	
L'autonomie dans l'organisation de mon travail		0.708	
L'intérêt intrinsèque du poste		0.608	-0.293
Le salaire		0.569	0.24
Le sentiment que mon travail et mes qualités étaient reconnus		0.47	
C'est la première possibilité qui s'est présentée			0.771
L'absence d'une autre alternative	-0.187		0.726
% de variance expliquée	16.34%	15.55%	12.40%

Les items qui saturent le plus fortement le **1^{er} facteur** (expliquant 16.34% de la variance) sont liés à une **représentation classique des professions savantes**, mâtinée de tradition helvétique. Les corrélations positives entre les indicateurs liés à la recherche, à l'enseignement et au désir de faire carrière indiquent une perception de la carrière académique nourrie par l'évidence d'un lien fort entre recherche et enseignement. Cette dimension reprend dans le domaine des motivations, les éléments qui sont liés aux facteurs d'excellence tels qu'ils sont énoncés par les autorités décanales.

Le **2^e facteur** (15.55% des la variance) est saturé par des indicateurs qui tiennent à la **situation professionnelle plus qu'au contenu des professions** : les items qui le saturent le plus fortement et qui sont corrélés positivement sont les liés aux conditions de travail (autonomie dans le travail, intérêt du poste et salaire) et à ce qu'elles peuvent offrir en termes de vie quotidienne (autonomie dans le travail, reconnaissance des compétences et stimulation intellectuelle).

La **3^e dimension** (12.40% de la variance) organisatrice des réponses regroupe les motivations liées à la **nécessité d'occuper un emploi**. Les deux indicateurs qui saturent cette dimension font état de nécessité et ou d'opportunité professionnelle et pourraient s'appliquer à n'importe quelle profession. Ils sont d'ailleurs corrélés négativement avec l'intérêt du poste, l'intérêt pour l'enseignement et la stimulation intellectuelle offerte par ce cadre de travail.

Les tests de variances que nous avons effectués sur ces dimensions montrent que les effets du genre sont significativement différents ($T(439)=3.225$ $p=.001$) sur la première dimension, les scores des femmes ($M=-.17$, $SD=1.00$) étant moins élevés que ceux des

hommes ($M=.14$ $SD=.97$) ; l'importance de cette différence doit toutefois être considérée comme petite ($\eta^2=0.02$). Elle était déjà manifeste lors des analyses effectuées indicateur par indicateur, des différences significatives ayant été constatées pour 4 items¹⁸³, dont trois saturent fortement cette dimension :

- L'intérêt pour l'enseignement ($K\chi^2(1)=14.78$ $N= 441$ $p<.001$) ;
- La volonté de faire carrière ($K\chi^2(1)=10.56$ $N= 441$ $p=.001$) ;
- La stimulation intellectuelle ($K\chi^2(1)=3.59$ $N= 442$ $p=.037$).

Il est intéressant de noter que l'intérêt pour l'enseignement est une motivation énoncée plus fréquemment par les hommes que par les femmes, cette caractéristique allant à rebours de ce que l'on aurait pu attendre au vu des entretiens réalisés avec les responsables des Facultés. Nos interlocuteurs ont en effet souvent associé femmes et enseignement et hommes et recherche. Ces associations se sont faites de manière explicite ou implicite, le lien le plus net ayant été fait par l'un des doyens rencontrés, qui s'est repris au moment de parler des femmes professeures. Notre discussion portait sur les critères de l'excellence académique et la hiérarchie qui avait été présentée par notre interlocuteur faisait très clairement état d'un primat accordé à la recherche. L'énoncé des compétences exigées pour les postes professoraux mettait à jour une hiérarchie entre les capacités de chercheur.e, d'enseignant.e et celles de « services ». Lorsque nous avons évoqué les femmes professeures, notre interlocuteur s'est repris et a volontairement inversé cette hiérarchie, en mettant à la première place l'enseignement.

C'est peut-être une vision masculine, disons, quand on dit recherche, enseignement, service, ben justement ces trois domaines, heu, n'interfèrent pas de la même manière avec les genres, [....]la trichotomie enseignement, recherche, services, notamment sous l'angle des services, en se demandant si les femmes n'ont pas tendance à se concentrer plus sur l'enseignement et la recherche, et moins sur les services [...]. (B1)

Une des hypothèses que l'on peut risquer à ce propos est que les femmes universitaires intéressées par l'enseignement bifurquent vers ce type de carrière mais qu'elles choisissent de travailler dans des ordres d'enseignement inférieurs à l'Université (enseignement secondaire post-obligatoire ou secondaire), les hommes s'éloignant de ces professions d'autant plus féminisées que l'âge des élèves est jeune.

II.3.2.3.2.1. Conciliation travail-famille pour le personnel de l'Unil

Ces questions ont été investiguées à l'aide de plusieurs questions qui touchent tant au mode de conjugalité qu'au désir d'avoir ou non des enfants et à la répartition des tâches ménagères. Il nous a semblé important d'y apporter une attention particulière dans la mesure où les inégalités de la carrière sont très souvent expliquées, pour ne pas dire justifiées, par les difficultés particulières qu'auraient les femmes à concilier leurs activités professionnelles et familiales. Ce réseau argumentatif organise aussi bien le

¹⁸³ Le quatrième item pour lequel nous avons relevé des différences concerne le salaire ($T(439)=2.441$ $p=.015$), les hommes ayant ici aussi des scores plus élevés que les femmes.

discours des femmes que celui des hommes des équipes décanales, et dans bien des cas, nous en retrouvons des traces dans les discours des membres de la relève.

Comme nous l'avons relevé dans le chapitre II.2.2.2.2, les femmes du personnel académique sont appréhendées par les autorités décanales en les pensant avant tout comme des mères potentielles et les difficultés de la carrière académique sont présentées en partant de cette vision. S'il est bien évident que la prise en charge des enfants et/ou d'un ménage ont des incidences sur le temps à disposition pour d'autres activités et que ce travail reste trop souvent l'apanage des femmes, il nous semble bien rapide d'associer femme à maternité et maternité à carrière atypique. Cette représentation des femmes construit à notre avis une forme de « théorie » qui explique et justifie les différences dans le déroulement des carrières entre toutes les femmes d'un côté et tous les hommes de l'autre.

Le premier postulat de cette « théorie » - toutes les femmes sont en grande partie aussi des mères et/ou songent toutes à le devenir - a pour effet de rendre aveugle à l'existence des femmes qui sont sans enfants et qui ne désirent pas en avoir. Or les réponses au questionnaire Reunil (N=1008)¹⁸⁴ montrent que les femmes travaillant à l'Université ne sont aussi des mères que dans une proportion très minime en comparaison avec les moyennes nationales¹⁸⁵ En effet, seules 37.2% des 427 femmes de notre population ont un ou plusieurs enfants, alors que les hommes sont pères dans une proportion bien plus importante (51.2% ; N=566). S'il est clair que cette disparité tient aussi à l'âge des personnes interrogées et à leur position dans la hiérarchie universitaire¹⁸⁶, elle ne peut lui être entièrement attribuée. En effet, à la question « Envisagez-vous d'en avoir [des enfants] ? »¹⁸⁷ qui tentait de mesurer la perception de la relation entre carrière et famille, les femmes disent de manière significativement plus nette que les hommes ($\text{Chi}^2(1) = 17.95$; N=612 $p < .001$) modifier leurs projets de parentalité pour des raisons professionnelles (« Oui, mais plus tard pour des raisons professionnelles » : 17.6% ; « Non, pour des raisons professionnelles » : 3%), (respectivement 9% et 2.1% pour les hommes). Ces derniers résultats mettent à mal, quant à eux, le second postulat, à savoir que les femmes – en leur qualité de mère potentielle – construiraient leur trajectoire professionnelle de façon à l'adapter à leur trajectoire de vie. Ils montrent au contraire que, loin de faire dépendre leur vie professionnelle de leur vie privée et familiale, les femmes de l'Unil construisent plus que les hommes des stratégies professionnelles qui tentent d'adapter leur vie privée

¹⁸⁴ Les bases de données que le CI de l'Unil nous a fournies ne permettent pas de savoir si les personnes ont des enfants ou non, cette information n'ayant pas été saisie de manière systématique.

¹⁸⁵ En 2000, la proportion des femmes sans enfants était d'un peu moins de 25% dans les villes romandes pour la catégorie des 35-44 ans

(http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/familien_und_haushaltsformen/kinderlosigkeit.html / page consultée le 18 mai 2008).

Elle atteignait 43.5% dans notre population pour la même catégorie d'âge, l'âge moyen des Suissesses lors de la première naissance de leur enfant étant en 2006 de 31.3 ans

(<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/06/blank/data/01.html> ; tableau su-f-1.2.2.3.1.3 consulté le 18.05.08).

¹⁸⁶ La proportion beaucoup plus grande de femmes que d'hommes dans le corps intermédiaire inférieur a pour corollaire que leur âge moyen est plus bas, le poste d'assistante diplômée qu'elles occupent en grand nombre constituant la première étape de la carrière académique.

¹⁸⁷ Six modalités de réponse étaient proposées pour cette question « 1. Oui, dans un futur proche ; 2. Oui, mais plus tard pour des raisons professionnelles ; 3. Oui, mais plus tard pour des raisons privées ; 4. Non, pour des raisons professionnelles ; 5. Non, pour des raisons privées ; 6. Je ne sais pas ».

aux impératifs de la profession d'universitaire. Ces résultats suggèrent toutefois aussi une sensibilité accrue des femmes à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, sensibilité qui se traduit par les réponses données à la question¹⁸⁸ touchant à la perception de la relation entre vie de couple et accomplissement professionnel. Si les répondant.e.s (N=925) considèrent très majoritairement le « fait de vivre avec une ou des autres personnes » comme un « avantage » (respectivement 84% des hommes et 77.8% des femmes), les femmes (N=385) sont significativement ($\text{Khi}^2(1)=5.79$ N=925 $p=.016$) plus divisées que les hommes sur cette question. Il y a donc lieu de constater que les femmes de notre population perçoivent avec plus d'acuité que les hommes les difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle et que cette dernière influe grandement sur leurs choix dans le domaine privé. Ces éléments recourent ce que nous observions plus haut à propos des « événements » privés et de leur influence sur le déroulement de la carrière. Ils sont également congruents avec les constats que nous avons effectués à propos des motifs invoqués pour l'abandon des études doctorales.

De tels résultats ne permettent pas pour autant de conclure que la conciliation travail-famille ne pèse pas plus sur les épaules des femmes que sur celles des hommes. Les réponses aux questions qui touchent à l'organisation de la vie privée montrent au contraire que les femmes paient un tribut bien plus lourd que les hommes de ce point de vue. Et, c'est probablement parce qu'elles ont conscience que, pour elles, vie de famille et carrière peuvent constituer un oxymore, qu'elles repoussent, voire abandonnent leurs éventuels projets de parentalité. Cette configuration des réponses montre de plus que la carrière universitaire reste pensée comme un sacerdoce, qui ne peut être accompli que si les personnes sont déchargées de toute autre obligation. Or, le système de genre octroie surtout cette possibilité aux hommes mariés et/ou vivant en couple. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Roux et al. qui remarquaient en 1997 que « la conjugalité et la famille constituent un obstacle à la carrière féminine, tandis qu'elles soutiennent au contraire la carrière masculine » (p.26). Les répondant.e.s ont conscience de ces difficultés particulières aux femmes comme en témoigne cet extrait d'entretien :

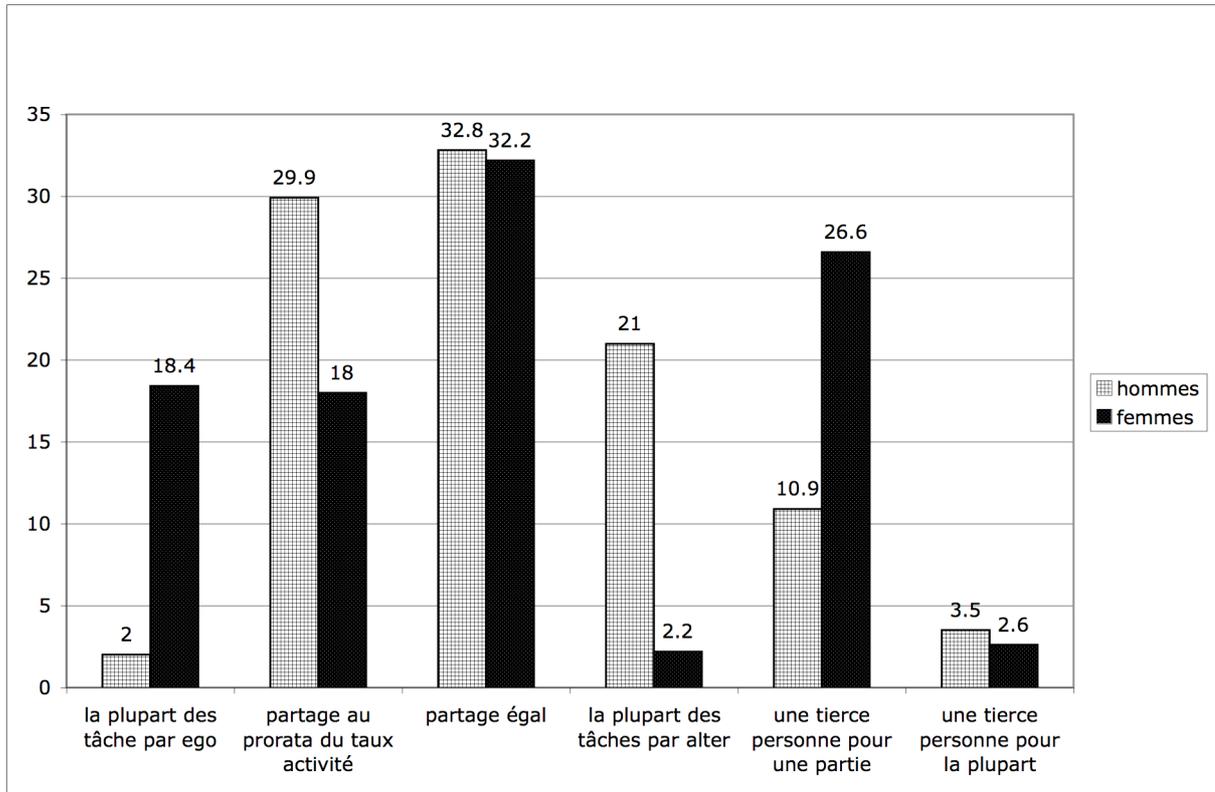
Voilà, vous me faites revenir à quelque chose que je voulais dire à propos d'être femme et carrière : c'est vrai que moi j'ai une position privilégiée pour faire carrière, dans le sens que je n'ai pas de famille, je suis seule, etc. (F, 255).

II.3.2.3.3. Prise en charge des activités ménagères

Plusieurs questions ont investigué le mode d'organisation de la vie privée des personnes vivant avec un.e conjoint.e. La première d'entre elle demandait aux personnes en situation de conjugalité de dire comment elles partageaient les tâches ménagères. La figure II.43 rend compte des réponses des 672 personnes (405 hommes et 267 femmes) qui sont dans cette situation.

¹⁸⁸ La formulation de la question était la suivante : « D'un point de vue professionnel, considérez-vous plutôt le fait de vivre avec une ou des autres personnes comme une gêne ou un avantage? » et les personnes devaient choisir l'une des deux modalités proposées, soit « une gêne » ou « un avantage ».

Figure II.43 : Tâches ménagères et sexe (en % par sexe)



Si ce graphe montre que le modèle le plus égalitaire¹⁸⁹ prévaut dans la plupart des couples (32.8% des hommes et 32.2% des femmes vivent dans des couples où ils partagent également les tâches ménagères), il montre aussi de façon patente que les femmes prennent très nettement plus en charge la gestion de la vie privée que les hommes ($\text{Khi}^2(5)=123.31$ $N=672$ $p<.001$): 18.4% des femmes interrogées disent effectuer la plupart des tâches, les hommes dans la même situation ne consistant qu'en une toute petite minorité (2%) et une forte proportion des hommes reconnaît que la plupart des tâches sont effectuées par leur conjointe (21%). Ils sont également plus nombreux que leurs collègues féminines à dire qu'ils vivent dans un ménage où l'on partage les tâches ménagères au prorata du taux d'activité salarié. Cette solution, qui semble respecter une forme de justice puisqu'elle redistribue du temps libre à celles et ceux qui contribuent le plus à l'entretien du ménage par leur travail salarié, a pour effet de reporter les charges ménagères sur les femmes, ces dernières ne travaillant à 100% qu'en moindre proportion.

La prise en charge des enfants est le domaine où les différences sont les plus nettes et les réponses des personnes interrogées montrent que les hommes bénéficient largement, de ce point de vue, du travail de leur conjointe alors que les femmes ne peuvent le faire. La confrontation des deux graphes ci-dessous rend cette situation particulièrement évidente. Concernant la garde des enfants, le premier de ces graphes illustre

¹⁸⁹ On consultera avec beaucoup de bénéfices le rapport Roux et al. (1996) qui étudie les logiques de justice à l'oeuvre dans le couple et la manière dont elles tendent parfois à invisibiliser le poids du travail ménager et éducatif.

l'investissement des répondant.e.s elles-mêmes et eux-mêmes et le second rend compte de l'aide dont ils et elles bénéficient¹⁹⁰. On constate que l'éducation des enfants ne semble pas faire partie de la vie des hommes universitaires, à tel point que 91% d'entre eux ne prennent part aux activités éducatives que pour 1/4 ou moins du temps, 1.8% consacrant plus de la moitié de leur temps à ces activités. L'investissement des femmes est de nature différente. Une grande proportion d'entre elles (31.3%) disent prendre en charge les enfants pour moitié, celles qui s'en occupent moins étant toutefois plus nombreuses (40.3%) que celles qui s'en occupent plus (28.4%). Ces modes d'investissement différents auprès des enfants traduisent à notre avis la force des représentations quant à l'importance de la mère pour l'éducation des enfants ; ils montrent que, quel que soit le travail des femmes, elles restent les premières responsables des tâches d'élevage des enfants, y compris à leurs propres yeux, nombre d'entre elles insistant lors des entretiens sur les avantages du temps partiel :

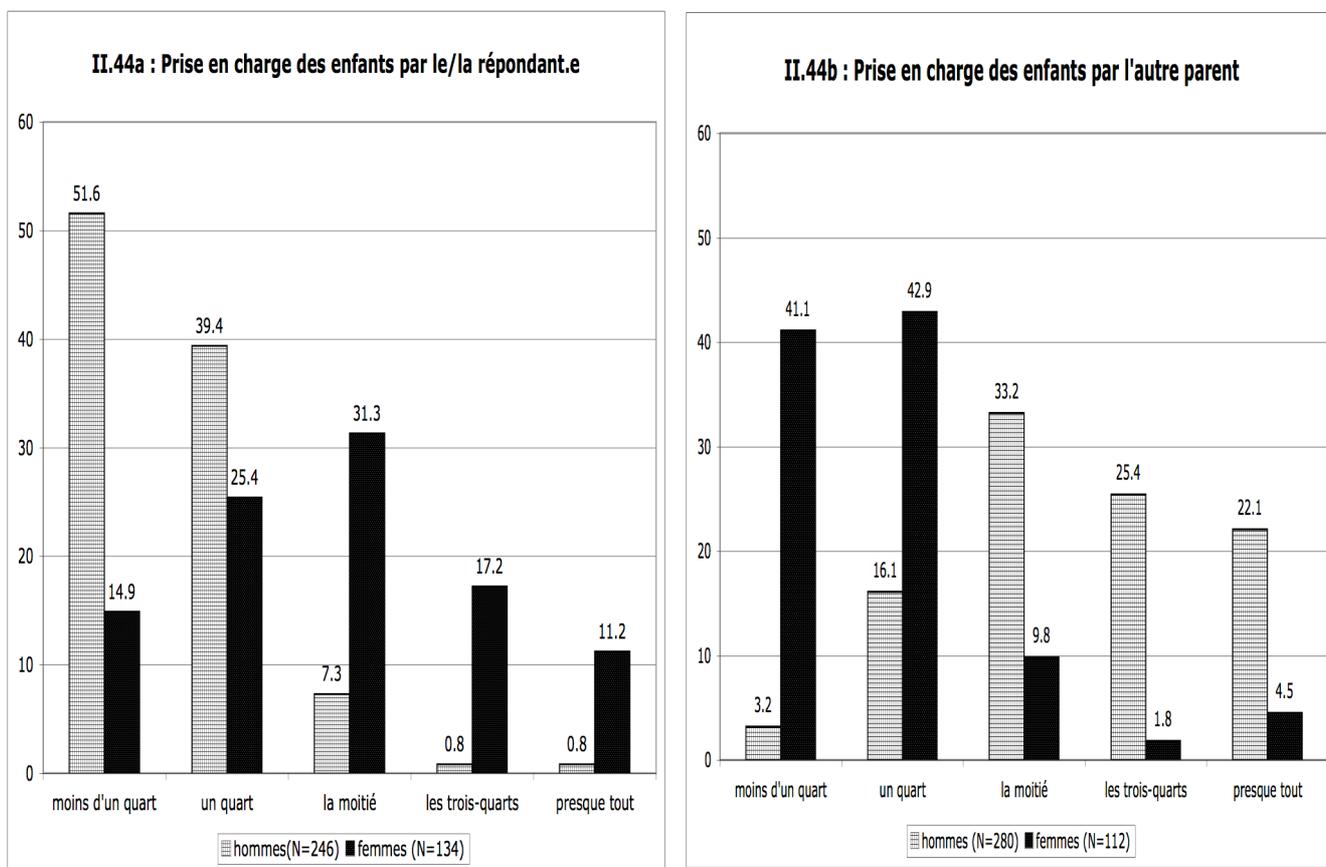
Il y a très peu de personnes qui se placent et restent à un 50% au niveau de professeur nommé. Donc dans ce sens là, j'ai toujours été atypique, parce que j'ai souhaité concilier, j'ai pas forcément réussi. (F, 203)

Comme exemple, on est vraiment un département hors norme parce qu'on a beaucoup plus de femmes que d'hommes. Bon, les hommes sont tous à 100% je pense. Et puis on est énormément de femmes à temps partiel. Donc si on calcule toutes ces femmes ensemble, elles font plus de temps pleins ensemble que... mais je crois que ça convient à toutes en fait ; il y a aucune qui va dire c'est dégoûtant, j'ai pas réussi à faire autrement. Certaines ont des filles au pair ou en ont eu. Nous c'est exclu. (...) j'entrais pas en matière pour une fille au pair. (F, 626)

Et que finalement c'est quand les enfants grandissent que les femmes devraient travailler à temps partiel que quand ils sont petits. (F, 342)

¹⁹⁰ Toutes les personnes ayant des enfants ont été prises en compte pour cette analyse et ceci que leurs enfants vivent avec elles ou non.

Figure II.44 : Prise en charge des enfants par les personnes appartenant à notre population et par l'autre parent (en % par sexe)



De telles différences pointent le moindre investissement des hommes dans la sphère familiale mais aussi le report de ce type de charges sur leur compagne, les femmes devant salarier une personne externe si elles ne peuvent consacrer plus la moitié de leur temps à leurs enfants. En effet, près de la moitié des hommes qui travaillent ou étudient comme doctorants à l'Unil (47.5%) font appel à leur compagne pour prendre en charge leurs enfants pour plus de la moitié la moitié du temps. Les femmes jouissant d'une telle aide de la part de leur compagnon sont par contre très nettement minoritaires (6.3%).

Il est intéressant de relever de ce point de vue que les femmes et les hommes qui ne prennent part à l'éducation des enfants que pour moitié ou moins du temps (N=292), disent gérer très différemment les tâches ménagères. La plus grande partie des hommes de ce groupe (32.7%) privilégie le partage des tâches ménagères au « prorata du temps de travail » (20.2% pour les femmes) alors que la plus grande part des femmes de ce groupe (47.7%) disent avoir recours à l'aide d'une « tierce personne salariée pour une partie ou la plupart des tâches ménagères » (15.2% des hommes).

L'aide qu'offrent les compagnes des hommes et l'obligation où sont les femmes de recourir à une aide extérieure pour concilier travail et famille a donc aussi des incidences financières qui ne sont probablement pas sans répercussions sur le

développement des carrières. Les responsables d'une des Facultés de l'Unil reconnaissent d'ailleurs ce problème :

Q : Comment se fait la conciliation ?

E2 : Entre famille et carrière ?

E1 : Il faut un conjoint avec un gros salaire qui compense le manque à gagner.

E2 : Oui, en général, les enfants sont confiés à l'extérieur. Toutes les mamans que je connais

font garder leurs enfants.

Cet échange verbal montre lui aussi l'inégalité des positions des femmes et des hommes face aux charges quotidiennes de la vie privée puisqu'il attribue très directement la gestion de la conciliation aux femmes et les met en position de dépendance : elles doivent avoir un « conjoint avec un gros salaire » pour pouvoir accomplir un parcours académique normal et mener de pair une vie familiale qui inclut des enfants. Il nous force aussi à prêter attention au fait que l'inégalité de genre est renforcée par les inégalités sociales pour celles et ceux dont le salaire est suffisamment bas pour que de tels sacrifices financiers ne puissent pas ou difficilement être envisagés.

II.3.2.3.4. Analyse du temps

L'analyse des questions liées à la gestion du temps par les répondant.e.s reprend certaines des données du questionnaire Reunil et les confronte aux informations fournies par les 20 personnes qui ont rempli un agenda détaillé durant trois semaines au mois d'octobre 2007¹⁹¹. Si ces résultats mettent en évidence des tendances similaires, notamment dans la grande importance accordée à la recherche et à l'enseignement, ils ne sont pas toujours congruents en ce qui concerne la répartition précise des activités. Ces différences proviennent principalement de la petite taille du groupe ayant rempli l'agenda et de la faible proportion de membres du corps intermédiaire inférieur en son sein (25%). A ces éléments, il faut ajouter le fait que le questionnaire proposait d'évaluer le pourcentage de temps dévolu à chaque type d'activité en se référant à des fourchettes de temps ; selon les réponses, le total pouvait donc dépasser donc un 100% d'activité¹⁹². De la même façon, les catégories d'activités proposées dans le questionnaire (activités de recherche, activités d'enseignement, activité d'encadrement, autres activités scientifiques, activités de représentation, activités administratives et activité de gestion) ne correspondaient que mal aux réponses des personnes ayant rempli l'agenda et ont donc dû être adaptées pour cette analyse. Le regroupement des activités sous des labels similaires permet toutefois des comparaisons intéressantes. Avant de revenir sur les comparaisons que nous permettent ces deux modes d'investigation, nous présenterons tout d'abord quelques-uns des résultats du questionnaire, puis de l'analyse de l'agenda.

¹⁹¹ La variété des profils des personnes ayant rempli un agenda ainsi que la petite taille de l'échantillon à disposition nous ont fait décider de ne pas effectuer de comparaison par type de fonction et d'appartenance facultaire.

¹⁹² Dans les tableaux qui figurent ici et qui concernent les moyennes par sexe, nous avons recalculé les pourcentages annoncés sur une échelle de 100%.

II.3.2.3.4.1. Questionnaire

Nous ne reviendrons pas ici sur la question des taux d'activité dont nous avons déjà traité, mais concentrerons notre propos d'une part sur la répartition des activités professionnelles selon les statuts académiques et le sexe et d'autre part, sur l'articulation entre activités professionnelles et vie privée, abordant cette question par le biais du travail effectué en dehors de l'horaire « normal » de travail.

II.3.2.3.4.1.1. Répartition des activités professionnelles et statut académique

La proportion de temps consacrée aux 7 types d'activités (activités de recherche, activités d'enseignement, activité d'encadrement, autres activités scientifiques, activités de représentation, activités administratives et activité de gestion) que nous proposons à nos répondant.e.s ne varie pas de manière significative ni selon le statut ni selon le sexe pour la plupart des tâches.

Le statut intervient toutefois en ce qui concerne la recherche, des différences significatives existant à propos de cette activité pour les deux sexes ($\text{Khi}^2(15)=74.65$ $N=255$ $p<.001$). Ainsi, les personnes appartenant au corps intermédiaire inférieur sont très nettement plus nombreuses à consacrer la moitié de leur temps à la recherche que les autres catégories : les hommes du corps intermédiaire inférieur sont particulièrement actifs dans ce domaine puisque 57.8% d'entre eux disent pouvoir consacrer plus de 50% de leur temps à ces activités (47.2% des femmes de ce groupe disent se trouver dans la même situation). Ce pourcentage est le plus faible au sein du groupe des professeur.e.s (6.1% pour les hommes et 7.7% pour les femmes), mais les hommes du corps intermédiaire supérieur sont encore plus mal lotis puisque seuls 4.3% d'entre bénéficient de cet avantage (10.5% des femmes).

Le statut intervient aussi à propos de l'enseignement¹⁹³, 31% des membres du corps intermédiaire supérieur consacrant plus de 50% de leur temps à cette activité ($\text{Khi}^2(3)=14.83$ $N=203$ $p=.002$)¹⁹⁴. En ce qui concerne l'encadrement, nous n'observons de relation que pour les femmes et elle n'est pas significative ; nous signalons cependant que 15% des femmes du corps intermédiaire supérieur disent consacrer plus de la moitié de leur temps à des activités d'encadrement. Ce taux n'est dépassé que par les femmes du corps intermédiaire inférieur puisque 16.6% d'entre elles disent passer plus de 50% de leur temps de travail à encadrer les étudiants (5.7% des hommes de cette catégorie).

II.3.2.3.4.1.1. Temps de travail

D'une manière générale, les hommes disent plus travailler que les femmes, la moitié d'entre eux affirmant travailler plus de 50 heures par semaine alors que la médiane

¹⁹³ Pour cette sphère d'activité comme pour l'encadrement, la relation est significative avec le sexe ($\text{Khi}^2(5)=12.28$ $N=209$ $p=.031$) pour l'enseignement et ($\text{Khi}^2(4)=9.67$ $N=220$ $p=.046$) pour l'encadrement des étudiant.e.s.

¹⁹⁴ Les échelles de temps ont été simplifiées pour calculer ce khi2, car les effectifs de certains statuts sont très faibles. C'est pour cette raison que nous avons renoncé à effectuer ce calcul de significativité pour les activités d'encadrement. Les éléments que nous signalons ne sont donc qu'indicatifs.

s'établit à 45 heures hebdomadaires pour les femmes. La moyenne du temps de travail hebdomadaire des hommes est particulièrement élevée puisqu'elle dépasse la médiane (50.1 h), certains bourreaux de travail disant consacrer 80h à leurs activités professionnelles chaque semaine. La moyenne du temps de travail des femmes est inférieure de près de 10h hebdomadaire et elle est de 41.6h.

Comme le montrent les graphiques ci-dessous (Figures II.45, II.46 et II.47) les hommes sont aussi plus nombreux à consacrer une grande partie de leur temps libre à leurs activités professionnelles.

Figure II.45 : Travail le week-end (en % par sexe)

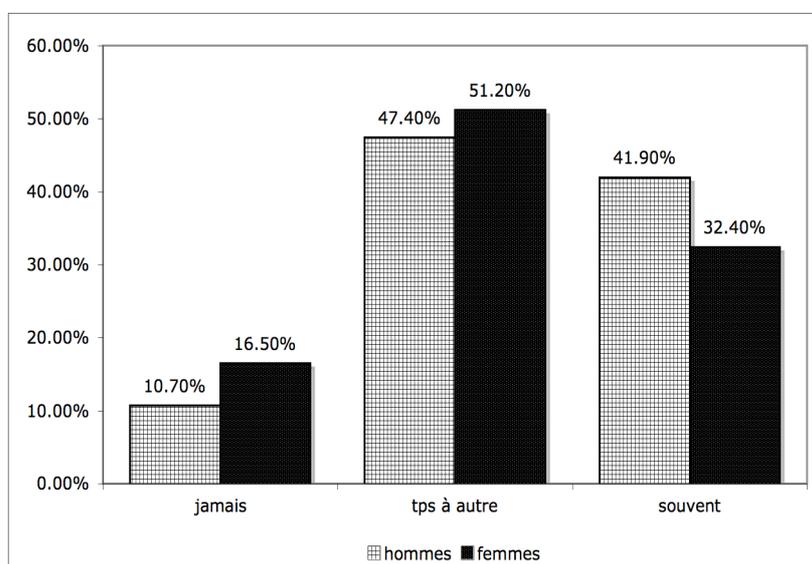


Figure II.46 : Travail durant les soirées (en % par sexe)

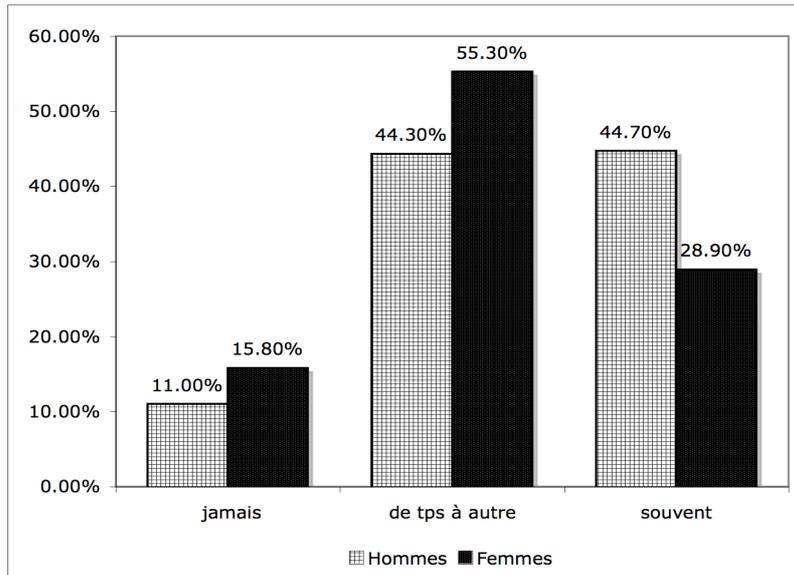
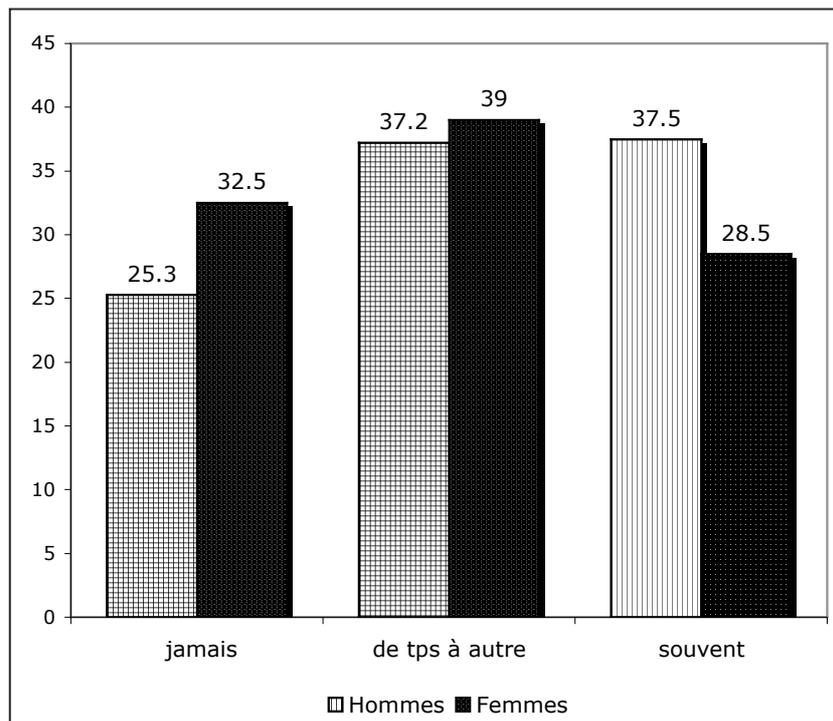


Figure II.47 : Travail durant les vacances



Hormis une part importante des vacances, ils consacrent en moyenne 2.5 soirées par semaine et 1.9 week-end par mois à travailler, les femmes ne faisant de même qu'en moindre proportion (2.0 soirées et 1.7 week-end) et les différences étant significatives

pour l'ensemble de ces modes d'irruption de la sphère professionnelle dans la sphère privée¹⁹⁵.

Le statut intervient aussi de manière significative pour l'ensemble de ces modes d'extension de la sphère professionnelle hors de l'horaire « normal » de travail¹⁹⁶. Plus les personnes sont haut placées dans la hiérarchie universitaire, plus elles travaillent durant les plages normalement réservées au repos ou à la vie privée. Ainsi, près de 2/3 des professeur.e.s disent travailler « souvent » durant les soirées, les week-ends et les vacances alors que ce n'est le cas que pour 1/3 et moins des membres du corps intermédiaire inférieur.

Ces éléments corroborent l'analyse que nous faisons à propos de la conciliation travail-famille : ils mettent mieux encore en exergue le fait que la carrière universitaire exige un tel investissement professionnel qu'elle ne peut se construire qu'au prix du sacrifice d'une partie de la vie privée, y inclus la gestion de la vie familiale. Il n'est donc pas abusif de parler, comme le faisait une des personnes interrogées de « carrière construites à deux », un homme dans l'université et une femme qui assure l'intendance familiale, voire dans certains cas la relecture et le soutien scientifique.

II.3.2.3.4.2. Agenda

L'analyse des agendas nous amène à mettre un bémol aux réponses que les personnes ont données lors du passage du questionnaire. En effet, le temps de travail rapporté est en moyenne de 36.9h pour l'ensemble des répondant.e.s de l'échantillon, leur taux moyen d'activité (87.3%) faisant correspondre ces 36.9h à un plein temps de 42.3h.

L'observation par sexe montre que les hommes travaillent en moyenne plus que les femmes (40.4h par semaine pour les hommes et 34h par semaine pour les femmes, soit en moyenne 6.4h de moins). En comparaison avec le taux d'activité officiel moyen par sexe¹⁹⁷, il apparaît que les hommes rapportent travailler près de 10% de plus que leur taux officiel de travail alors que les femmes rapportent un taux d'activité inférieur de près de 6% à leur taux officiel. Le temps de travail sur les week-ends et les soirées est en moyenne plus important pour les hommes (6.1h (3 activités) par semaine contre 4.7h (2.4 activités) par semaine pour les femmes).

Le recensement des activités liées aux enfants et intervenant sur une journée type de travail fait apparaître le fait que les femmes interrompent leur semaine de travail plus longuement et plus souvent que les hommes en raison de leurs enfants. Les interruptions sont nombreuses (7.3 interruptions par semaine pour les femmes et 4.2 interruptions par semaine pour les hommes) et représentent un investissement en temps deux fois plus

¹⁹⁵ Respectivement $\text{Khi}^2(2)=7.26$; $N=445$ et $p=.026$ pour le travail durant les vacances, $\text{Khi}^2(2)=9.64$; $N=448$ et $p=.008$ pour le travail durant les week-ends et $\text{Khi}^2(2)=12.30$; $N=446$ et $p=.002$ pour le travail durant les soirées.

¹⁹⁶ Respectivement $\text{Khi}^2(6)=49.98$; $N=427$ et $p<.005$ pour le travail durant les vacances, $\text{Khi}^2(6)=46.81$; $N=430$ et $p<.005$ pour le travail durant les week-ends et $\text{Khi}^2(6)=57.85$; $N=428$ et $p<.005$ pour le travail durant les soirées.

¹⁹⁷ Nous avons calculé la moyenne pour chacun des groupes ayant rempli l'agenda.

important en moyenne (10.4h par semaine pour les femmes et 5.2h par semaine pour les hommes). Les activités privées non liées aux enfants représentent en moyenne 2.3 heures (2.4 interruptions) par semaine. Le dénombrement de ces activités montre que les hommes interrompent en moyenne plus souvent que les femmes leur journée de travail pour des activités de type privée et non liées à la gestion familiale (2.9h (2.9 interruptions) par semaine pour les hommes et 1.8h (1.9 interruptions) par semaine pour les femmes).

Concernant la répartition générale des différents types d'activités académiques¹⁹⁸, il apparaît que plus 1/3 du temps est dévolu à la recherche, plus 1/4 à l'enseignement et à sa préparation, plus 1/5 à l'administration, plus 1/10 au réseau et seulement un 1/12 à l'encadrement. Les différents types d'activités académiques se répartissent de façon assez proche entre hommes et femmes. Les heures dévolues à l'administration sont presque égales entre hommes et femmes, de même que le nombre d'heures consacré à l'encadrement, mais dans les deux cas, les hommes rapportent un plus grand nombre d'activités (10.7 activités administratives pour les hommes contre 7.2 pour les femmes et 3.1 activités d'encadrement pour les hommes contre 2.5 pour les femmes) que les femmes.

Si les différences sont très faibles, on note tout de même un peu plus d'activités de réseau et de recherche (en termes d'heures et non de nombre d'activités mentionnées) pour les femmes, mais l'on doit garder en mémoire que des activités administratives peuvent en certaines circonstances s'apparenter avec du travail de réseau. Les hommes passent un peu plus de temps à enseigner et à préparer leurs enseignements mais ils sont plus nombreux à être responsables d'un enseignement.

Figure II.48 : Répartition du temps de travail entre les différentes activités académiques, par sexe, à partir des agendas

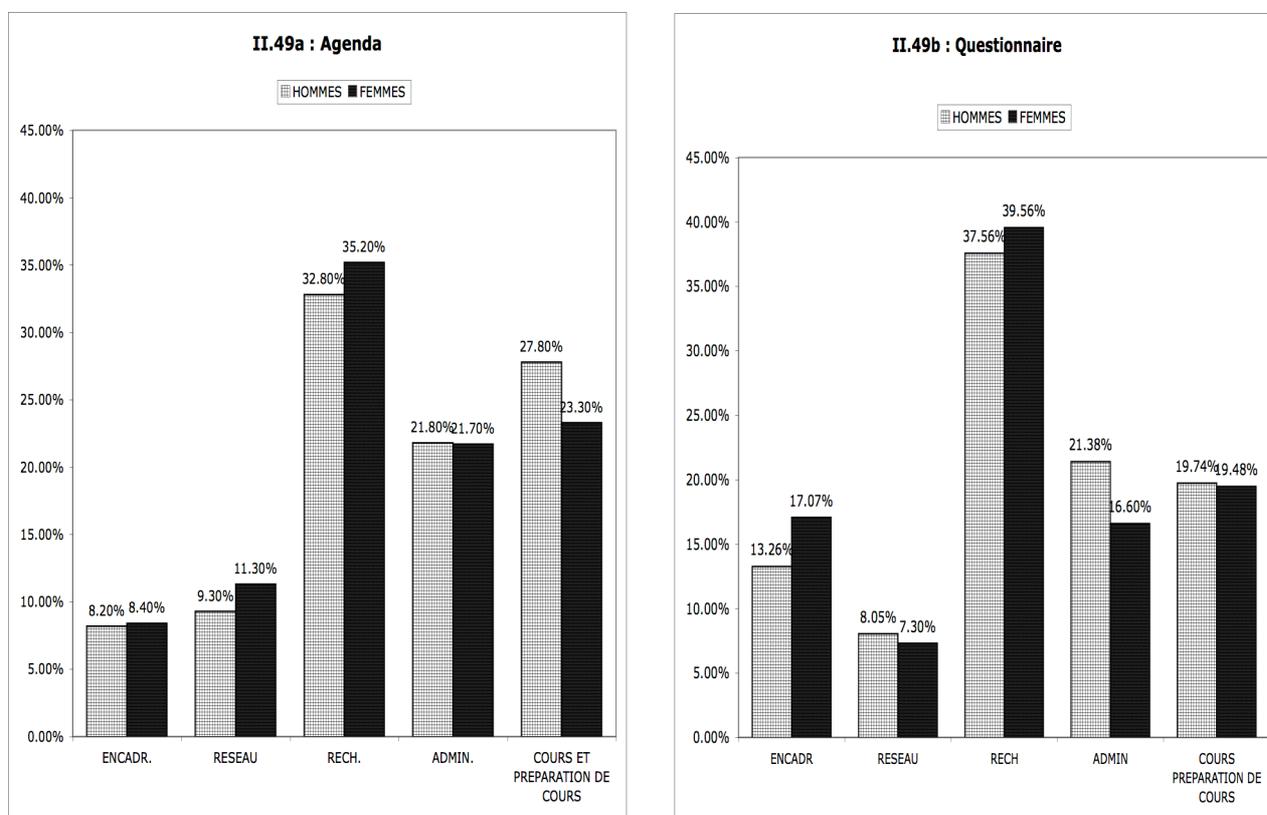
	Encadrement	Réseau	Recherche	Administration	Cours	Préparation des cours	Total
Hommes	8.2%	9.3%	32.8%	21.8%	10.3%	17.5%	100.0%
Femmes	8.4%	11.3%	35.2%	21.7%	8.2%	15.1%	100.0%
Total	8.3%	10.3%	34.0%	21.8%	9.2%	16.3%	100.0%

II.3.2.3.4.3. Deux modes d'investigation complémentaires

Les résultats mis en évidence ci-dessus montrent que ces deux modes d'investigation sont complémentaires. Les réponses au questionnaire permettent de prendre conscience d'une organisation différenciée du travail selon le statut et le sexe (Figure II.49b), alors qu'ils ne permettent que mal de comprendre comment activité professionnelle et vie privée s'entremêlent. Les résultats de l'analyse des agendas (Figure II.49a) donnent quant à eux des indications sur ce point. Ils montrent que la vie professionnelle des femmes ayant des enfants est plus fréquemment interrompue pour des raisons familiales que celle des hommes qui sont dans la même situation.

¹⁹⁸ La proportion a été calculée par rapport au nombre total d'heures de travail sur trois semaines.

Figure II.49 : Répartition des diverses activités professionnelles selon le mode d’investigation



Comme le montrent ces deux graphiques, le temps consacré à l’enseignement (cours, préparation de cours et encadrement des étudiant.e.s) est considérable. Il avoisine le temps consacré à la recherche selon les réponses faites au questionnaire alors qu’il le dépasse lorsque les personnes remplissent un agenda. La réalité semble se trouver du côté de l’agenda car ce mode d’enquête incite les personnes à prendre précisément en compte le temps consacré à leurs différentes activités. Ainsi, les réponses données au questionnaire montrent une probable surévaluation du temps consacré à l’encadrement, cette activité étant perçue comme peu « rentable » en termes de carrière. Ce trait est particulièrement sensible chez les femmes et il dénote à notre avis d’un sentiment d’insatisfaction relative liée à cette tâche. Ce dernier point semble corroboré par le fait que les femmes qui ont rempli un agenda ont accompli moins de tâches d’encadrement sur le même laps de temps que leurs collègues masculins (3.1 activités d’encadrement pour les hommes contre 2.5 pour les femmes). De la même manière, le temps consacré au « réseautage » et aux tâches administratives semble sous-évalué par les femmes qui ont répondu au questionnaire, mais cette particularité tient probablement aussi au fait que nombre d’entre elles occupent des postes hiérarchiques qui exigent moins d’investissement dans les tâches administratives que ceux qu’occupent une grande partie des hommes. Il est intéressant de remarquer que dans les deux cas, les femmes annoncent un peu plus d’activités de recherche que les hommes.

Si l'on reprend les hypothèses générales qui sous-tendaient notre travail d'analyse de la gestion du temps, il apparaît que toutes ne se vérifient pas.

Premièrement, la charge de travail importante et le débordement des heures de travail auxquels est généralement associée la carrière universitaire ne s'observe pas dans les agendas. Les heures de travail recensées correspondent plus ou moins à une semaine type de 42.3 heures pour les hommes et à un 85% par rapport à cette même norme pour les femmes. Le nombre d'heures de travail en-dehors des horaires-type, soit en soirée ou pendant le week-end, est de la même façon plus raisonnable que ce que l'on était en droit d'attendre¹⁹⁹ (moins d'une journée pour les hommes, une demi journée pour les femmes) au vu des réponses au questionnaire et ce relevé nous semble plus réaliste.

Deuxièmement, une répartition différenciée des diverses charges académiques selon le sexe des personnes ne ressort pas de l'analyse des agendas. Cela peut être dû, comme nous l'avons relevé, aux statuts des personnes ayant accepté de consacrer du temps à ce relevé systématique. Non seulement la répartition entre les sexes est assez proche mais elle semble plus liée au statut des un.e.s et des autres qu'à leur appartenance sexuelle. Contrairement à ce que nous nous attendions à observer, soit plus d'activités d'encadrement et d'administration chez les femmes et plus d'activités de « réseautage » et de recherche chez les hommes, les femmes disent, et ceci quel que soit le mode d'investigation, consacrer une plus grande partie de leur temps à la recherche que leurs collègues masculins. Ces résultats correspondent bien aux motivations exprimées, mais ils sont en rupture avec le sentiment diffus, mais dominant selon les propos que nous avons entendus, d'un fort investissement féminin dans les activités pédagogiques²⁰⁰ ; le jeu de ces deux facteurs allant dans le sens du sentiment de manque de reconnaissance professionnelle de la part des femmes.

Ces résultats montrent que la sous-représentation des femmes aux postes de professeures ne provient ni d'une gestion différenciée du temps, ni d'une surcharge de travail administratif empiétant sur la production scientifique, ni même de la sur-représentation d'activités moins valorisées au sein de l'institution (enseignement, encadrement) dans leur parcours professionnel. Elle semble plutôt provenir de la difficulté que peuvent avoir les femmes chargées d'une famille à étendre leur temps de travail hors des horaires « normaux ».

En revanche, l'hypothèse d'une certaine souplesse dans l'organisation du travail académique est vérifiée. Les activités sont généralement variées et alternent au cours de la semaine et durant les journées de travail, voire à l'intérieur d'une même tranche horaire. Par ailleurs, il est fréquent que l'organisation des heures de travail varie d'une semaine à l'autre ou qu'une partie des heures soient travaillées à domicile, les interruptions du temps de travail pour des raisons privées – en lien ou non avec la vie familiale – attestant d'une liberté d'organisation absente de la plupart des milieux

¹⁹⁹ Cela dit, ces chiffres sont en dessous de la réalité des heures de travail effectuées dans la mesure où une partie des agendas présentaient des informations manquantes ou étaient accompagnés de commentaires précisant un taux de travail inférieur à 100% pendant les trois semaines du relevé.

²⁰⁰ Cette perception des femmes est peut-être due à la forte proportion de femmes parmi les membres du corps intermédiaire inférieur, dont l'une des tâches principales est l'encadrement des étudiant.e.s, et à leur investissement particulièrement élevé dans cette activité (cf. supra).

professionnels. Notons que ces résultats vont dans le sens des résultats au questionnaire, puisque près de 8 personnes sur 10, hommes ou femmes, annoncent avoir une situation professionnelle leur permettant d'organiser leur travail comme elles le désirent et qu'1 personne sur 2 mentionne cet élément comme une motivation importante.

Finalement, l'analyse des agendas permet de confirmer que les charges familiales pèsent plus sur les épaules des femmes que des hommes et que la gestion de la famille interfère dans leur vie professionnelle, les faisant interrompre deux fois plus fréquemment que les hommes leur temps de travail pour leur(s) enfant(s). Si les réponses au questionnaire attestent de l'importance qu'attachent les répondant.e.s à l'autonomie qu'offre le travail académique (50.8% des hommes et 52.8% des femmes disent avoir eu cette motivation au moment d'accepter leur poste), on peut se demander dans quelle mesure elle n'est pas dictée, pour les femmes, par leurs obligations familiales, les hommes semblant utiliser cette autonomie à d'autres fins privées.

II.3.4. Egalité

Il nous semble intéressant, à ce point de l'exposé, de synthétiser les éléments qui dessinent les carrières de la « relève » lausannoise et de les aborder du point de vue de l'égalité. Les différentes analyses que nous avons réalisées montrent que la situation s'est améliorée depuis 1990 et ceci tant en ce qui concerne l'influence de l'origine sociale que celle du genre. Si la massification des études universitaires s'est accompagnée d'une démocratisation de l'accès aux cursus universitaires, il n'en demeure pas moins que l'égalité n'est toujours pas atteinte en ce qui concerne cette variable, pas plus que l'égalité n'est approchée en ce qui concerne le genre. Ce chapitre reviendra sur ces questions ; il abordera tout d'abord l'égalité en termes d'origine sociale, puis examinera en détail l'influence du genre sur les carrières. Ces éléments dessinent les contours des facteurs structurels et organisationnels qui influent sur le déroulement des carrières académiques, aboutissant à la situation actuelle d'une très forte sur-représentation des hommes dans les postes de prestige et de pouvoir.

II.3.4.1. L'origine sociale

La plupart des répondant.e.s proviennent de familles montrant une homogamie traditionnelle (profession de l'homme plus élevée que celle de la femme) - respectivement 66.8% des hommes et 62.5% des femmes) - et environ un cinquième d'entre elles et eux (19.4% des hommes et 20% des femmes) de famille dont les deux parents ont des statuts équivalents. On peut tout de même noter que les femmes de notre population ont, plus souvent que les hommes, une mère dont la profession est plus qualifiée que celle de leur père (17.5% et 13.7%) mais aucune différence significative ne peut être constatée selon le sexe.

Les professions²⁰¹ des parents sont majoritairement des professions d'encadrement et de direction. Ainsi, et comme le montre le tableau ci-dessous (Figure II.50), peu nombreuses sont les personnes qui sont issues de milieux populaires (19.4%). La plupart proviennent de familles de la classe moyenne²⁰², voire de familles aisées puisque 35% d'entre elles et eux ont des parents dont l'un au moins exerce une profession libérale ou de direction dans l'industrie.

Figure II.50 : Profession des parents par sexe

	hommes	femmes	tous
ouvrier.ère.s qualifié.e.s et personnes sans qualification	20.60%	17.90%	19.40%
cadre intermédiaire et indépendant.e (arts et métiers)	25.40%	19.70%	23.00%
prof intellectuelle/enseignement	21.00%	24.60%	22.50%
direction dans industrie et prof libérale	32.90%	37.70%	35.00%

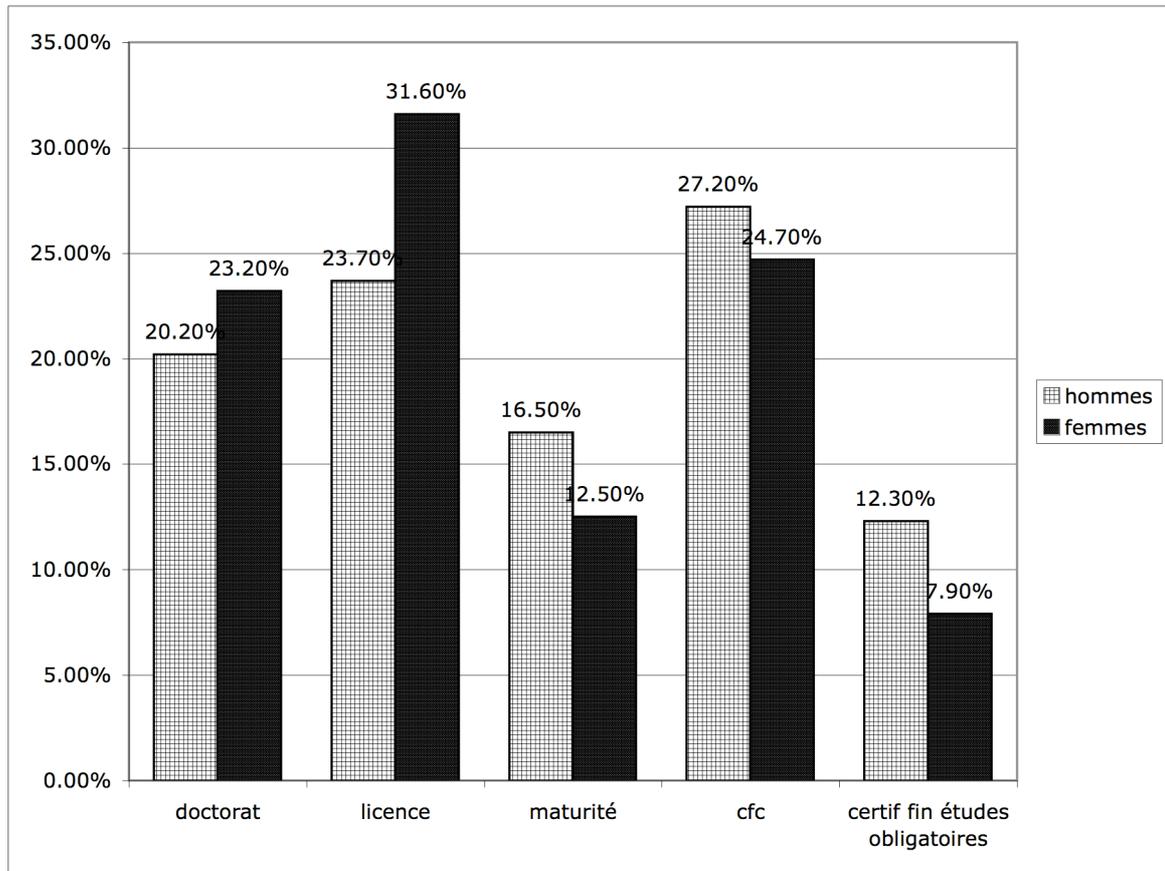
Bien que de façon non-significative ($\text{Khi}^2(3)=6.68$ N=914 ns), les femmes formant notre population semblent issues de milieu plus aisés que les hommes : 17.9% d'entre elles proviennent de milieux populaires (parents sans qualification et employé.e ou ouvrier.ère qualifié.e), leurs collègues masculins étant issus pour 20.6% des mêmes groupes.

Cette impression est accréditée par le fait que les familles dont les femmes sont issues sont plus nombreuses à avoir un des parents possédant un diplôme universitaire. La différence est significative ($\text{Khi}^2(4)=13.06$ N=906 p=.011) et elle apparaît nettement sur la Figure II.51.

²⁰¹ La variable propar12 rend compte d'une part du calcul de la profession la plus élevée des deux parents et de l'agrégation de plusieurs modalités puisque les répondants devaient choisir entre les 12 modalités suivantes : Profession dirigeante (dans l'industrie ou les services); Profession libérale; Profession indépendante (dans l'agriculture ou les arts et métiers); Profession enseignante dans le monde académique; Profession intellectuelle ou d'encadrement (dans l'industrie ou les services); Profession intermédiaire (dans l'industrie ou les services); Profession d'employée qualifiée (dans les services); Profession d'ouvrière qualifiée (dans l'industrie); Profession sans qualification; Sans profession; non-réponse.

²⁰² Notons qu'il est bien difficile de délimiter cette catégorie (voir Carnets de bord, 2005).

Figure II.51 : Diplôme des parents et sexe



54.8% des parents des femmes qui ont répondu à notre questionnaire ont un titre universitaire alors que ce n'est le cas que pour 43.9% des hommes.

Le sexe du parent qui possède le diplôme le plus élevé n'exerce aucune influence lorsque les parents ne présentent pas le même niveau d'étude et ce point mérite d'être relevé car il suggère que le modèle d'une mère possédant des diplômes plus exigeants que son conjoint ($\text{Khi}^2(3)=1.91$ $N=98$ ns) n'exerce pas d'influence significative sur la trajectoire des femmes, guère plus que celui du modèle traditionnel ($\text{Khi}^2(3)=0.90$, $N=436$ ns). On observe par contre une relation significative entre le diplôme possédé par les parents et le sexe des répondant.e.s lorsque les deux parents ont le même niveau de diplôme et elle va aussi dans le sens d'une facilitation vers la carrière académique pour les femmes seulement lorsque les parents ont obtenu un titre universitaire ($\text{Khi}^2(4)=13.42$ $N=383$ $p=.009$).

Ces éléments sont intéressants car ils montrent que les inégalités sociales sont cumulatives avec les inégalités de genre. Ils suggèrent que la volonté des femmes de milieux populaires ou intermédiaires d'effectuer une carrière académique se heurte à de plus grands obstacles que ce n'est le cas pour les hommes, même si ces derniers sont importants.

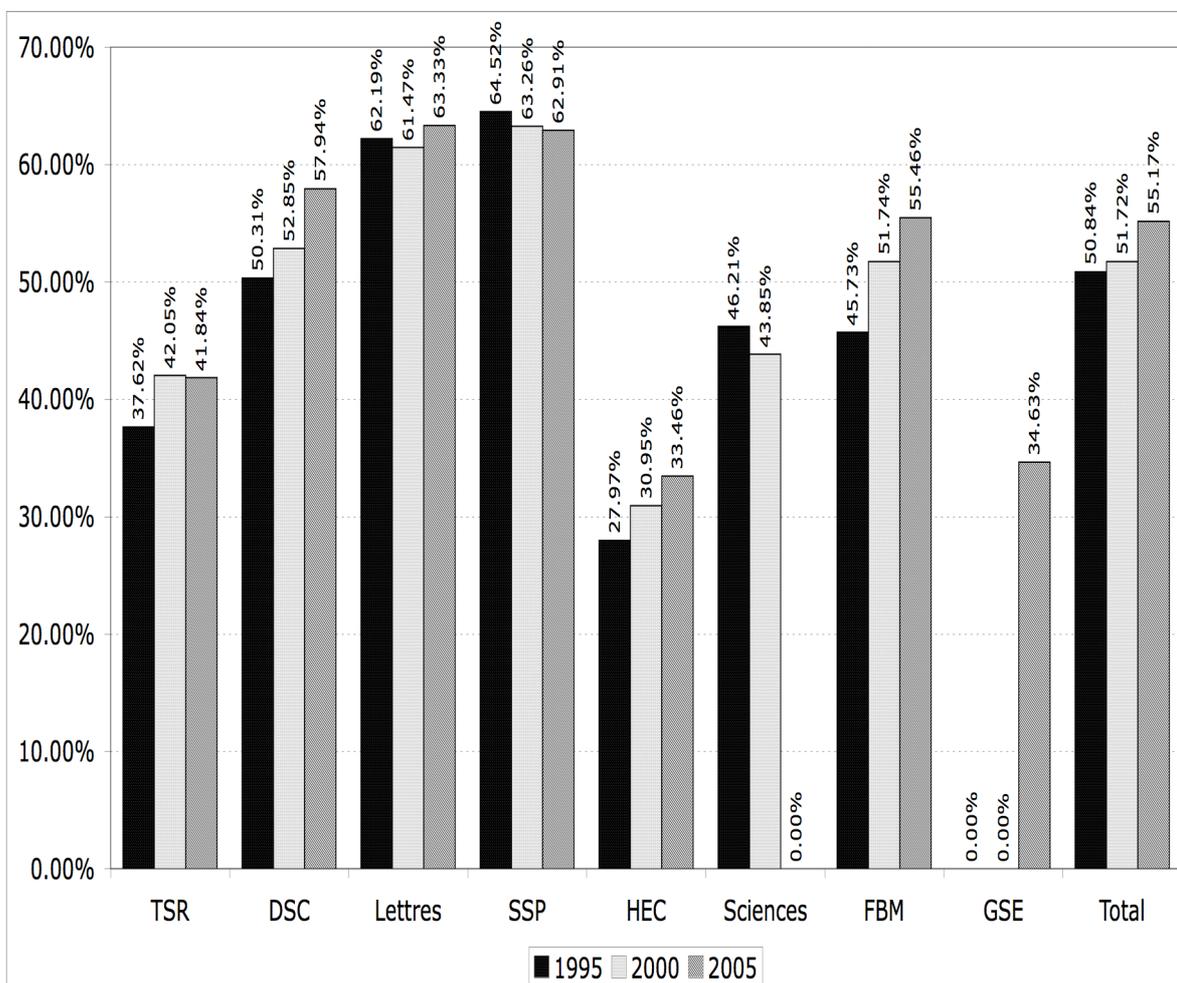
II.3.4.1. Le genre

Les divers constats que nous avons effectués jusque-là montrent que la situation des femmes s'est améliorée durant les 15 dernières années mais aussi que leur présence dans l'université reste marquée par les deux types de ségrégation que le rapport produit par cinq instituts européens d'études féministes, en 2000, distingue. La **ségrégation horizontale**, définie comme la « concentration des femmes dans certains secteurs d'activité » et la **ségrégation verticale** qui « renvoie à la concentration (ou à la sur-représentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné. » (Ballarin et al., 2000) restent en 2005 des phénomènes marquants du paysage universitaire lausannois. Ils montrent par ailleurs qu'un « plafond de verre » (Laufer, 2003) semble exister qui arrête plus souvent la carrière des femmes que celle des hommes. L'existence d'obstacles particuliers aux carrières féminines semble donc indéniable et ces obstacles sont de différentes natures. L'analyse de la situation de l'Unil entre 1990 et 2005 a permis d'en isoler un certain nombre et de tisser dans une certaine mesure le tissu des relations entre ségrégation horizontale et ségrégation verticale, mais elle a aussi mis à jour des évolutions qui semblent positives en termes d'égalité femmes-hommes.

II.3.4.1.1. Les progrès

La proportion de femmes parmi les étudiant.e.s a augmenté dans l'Unil : en 2005, 55.2% étaient des étudiantes alors qu'en 1995 ce chiffre était de 50.8% (Unil, 2005-2006).

**Figure II.52 : Evolution de la proportion des étudiantes dans les Facultés de l'UNIL
entre 1995 et 2005 (en % de l'effectif par Faculté)**



NB : les données manquantes (Sciences en 2005 et GSE en 1995 et 2000) sont dues à la réorganisation des Facultés.

Cette augmentation du nombre d'étudiantes est positive car elle montre que les bachelieres, plus nombreuses actuellement que les bacheliers, n'abandonnent pas leurs études après un cursus secondaire seulement. Toutes les Facultés de l'Unil sont marquées par cette tendance, hormis celles de TSR et de SSP. Le nombre de doctorantes a également augmenté et leur nombre absolu dépasse celui des hommes en 2004 (217 doctorantes et 198 doctorants). Le nombre de femmes a aussi augmenté parmi les professeur.e.s stabilisé.e.s dans une proportion de 3.3% durant les dix dernières années (0.6% entre 1995 et 1999 et 2.7% entre 2000 et 2004) et le pourcentage de femmes professeurs atteint 14.9% pour le semestre d'hiver 2005-2006 selon les chiffres fournis par le BEC sur son site en octobre 2006.

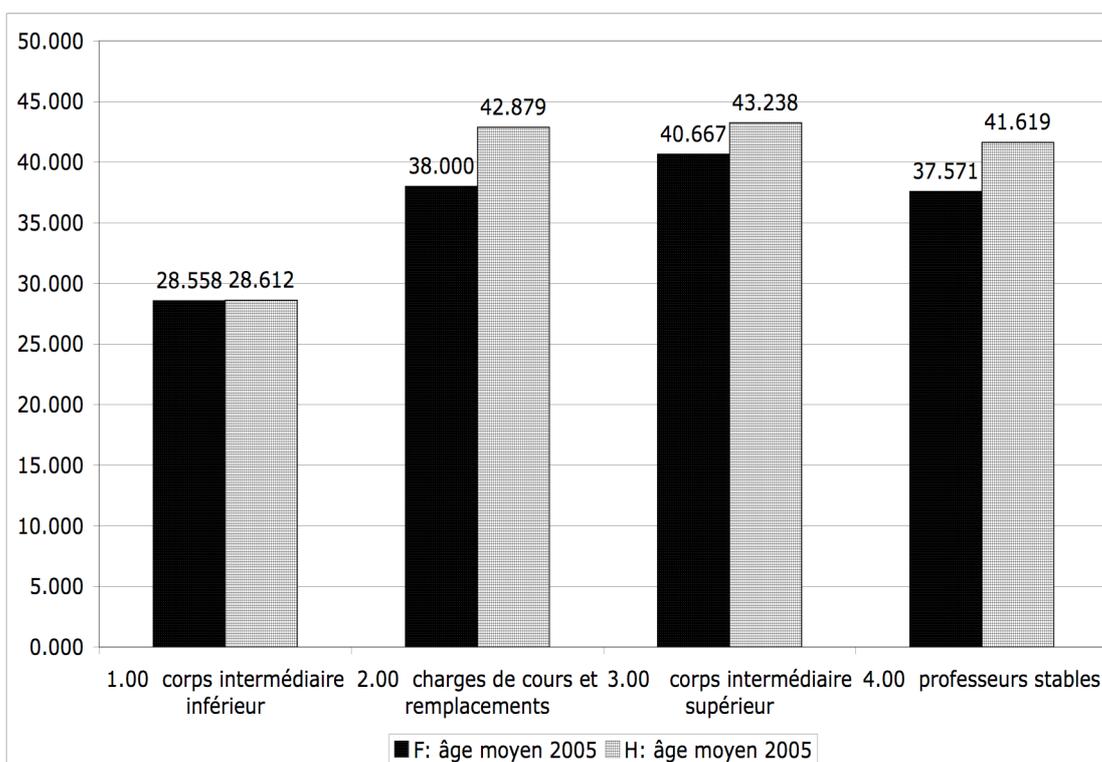
La meilleure représentation des femmes au sein des professeur.e.s s'est inscrite dans un mouvement global qui a vu leur présence s'affirmer, au sein des membres du personnel académique de l'Unil entre 1990 et 2006 puisqu'on a pu observer une constante augmentation du nombre de femmes entre 1994 et 2004 (+ 3.3% de l'ensemble du

personnel de l'Unil). Cette augmentation du nombre de femmes ne s'est toutefois pas répercutée de manière linéaire pour toutes les fonctions puisque c'est au plus bas de la hiérarchie que le nombre de femmes a le plus nettement augmenté (45.4% du corps intermédiaire inférieur en 2004 et 38.6% en 1994), leur présence dans les postes du corps intermédiaire supérieur n'ayant par contre pas enregistré d'augmentation.

D'une manière générale, les engagements qui ont été faits à partir de 2005 ont donné une plus grande place aux femmes, même s'ils ont globalement respecté les proportions du personnel déjà en fonction. Un effort semble en particulier avoir été fait en ce qui concerne les personnes appartenant au corps enseignant et professoral : 25% des personnes engagées avec un rang professoral¹⁹⁸, 31.3% des chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s et 36.4% des membres du corps intermédiaire supérieur sont des femmes.

Les femmes nouvellement engagées sont en moyenne plus jeunes que les hommes et ceci pour tous les types de postes (Figure II.53) :

Figure II.53 : Age des personnes et postes



Cette tendance peut être comprise comme la reconnaissance de ce que Goastellec et al. (2007) décrivent comme des profils d'excellence précoce, mais il y a lieu de relever qu'elle contribue aussi à accroître la concurrence au sein même de la population féminine, concédant un peu plus « de mou » aux hommes dans le déroulement de leur carrière.

¹⁹⁸ Plus de la moitié d'entre elles – 57.1% – étant toutefois engagées au rang de professeures assistantes.

II.3.4.1.2. Les problèmes

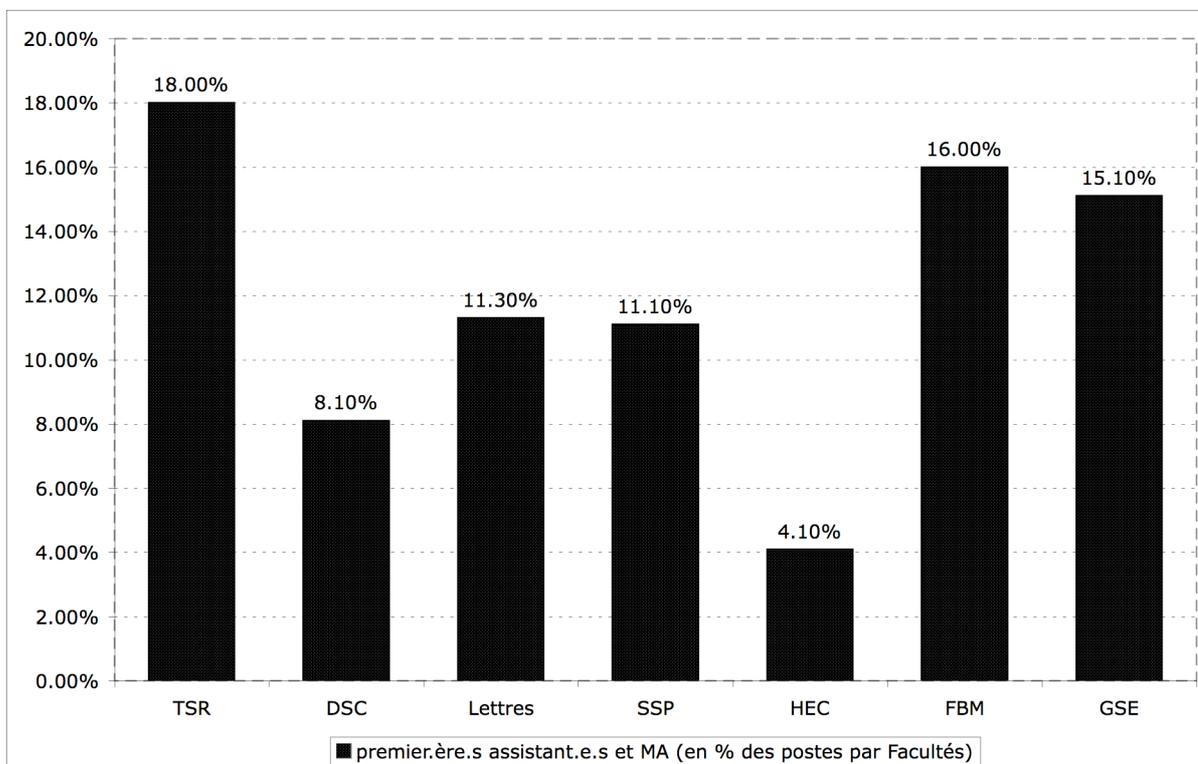
Il faut aussi relever que les problèmes subsistent et que bon nombre des obstacles qui se trouvent sur le cheminement des femmes vers le professorat sont aussi de type organisationnel et qu'ils engagent la responsabilité de l'Unil, considérée ici avant tout dans sa dimension d'organisation professionnelle. Ces obstacles organisationnels ne peuvent toutefois pas être totalement distingués des obstacles structurels qui tiennent aux représentations des professions, aux conditions du marché du travail et au système de genre.

II.3.4.1.2.1. Ségrégation horizontale

Si la proportion de femmes parmi les étudiant.e.s a augmenté dans la plupart des Facultés, elle reste cependant faible dans les Facultés traditionnellement masculines, telles HEC et GSE. Il faut ajouter que la réorganisation de l'Unil et le départ des étudiant.e.s en sciences vers l'EPFL contribue à ce que la proportion des femmes ait augmenté de façon très notable dans l'Unil. En effet, les domaines d'études les plus traditionnellement masculins ne sont plus pris en compte par les statistiques les plus récentes et ce fait masque en partie l'importance de la ségrégation horizontale, qui demeure toutefois active, les filières d'études restant fortement sexuées comme le montre la figure II.52.

Cette ségrégation horizontale a des conséquences inattendues en ce qui concerne l'égalité et l'accès des femmes aux postes professoraux. Comme nous l'avons vu plus haut, certaines Facultés connaissent des situations plus favorables que d'autres quant aux ressources humaines dont elles disposent pour l'enseignement et la recherche, les Facultés des sciences humaines étant relativement moins dotées en personnel que les Facultés scientifiques. Cette différence permet aux Facultés qui offrent les taux d'encadrement les plus élevés d'offrir aussi de meilleures perspectives professionnelles aux jeunes docteur.e.s qui y travaillent. Disposant d'un nombre plus élevé de postes post-doctoraux, elles permettent à un nombre plus important de jeunes docteur.e.s de bénéficier de bonnes conditions pour construire un dossier scientifique solide et elles favorisent ainsi leurs perspectives professionnelles externes, comme internes.

Figure II.54 : Pourcentage des postes post-doc en 2004
(en % des postes pour chacune des Facultés)



Or, comme le montre la figure II.54, les conditions les plus favorables au développement des carrières académiques et professionnelles sont le plus souvent offertes dans les Facultés les moins féminisées, tant en ce qui concerne les étudiant.e.s que le personnel²⁰³.

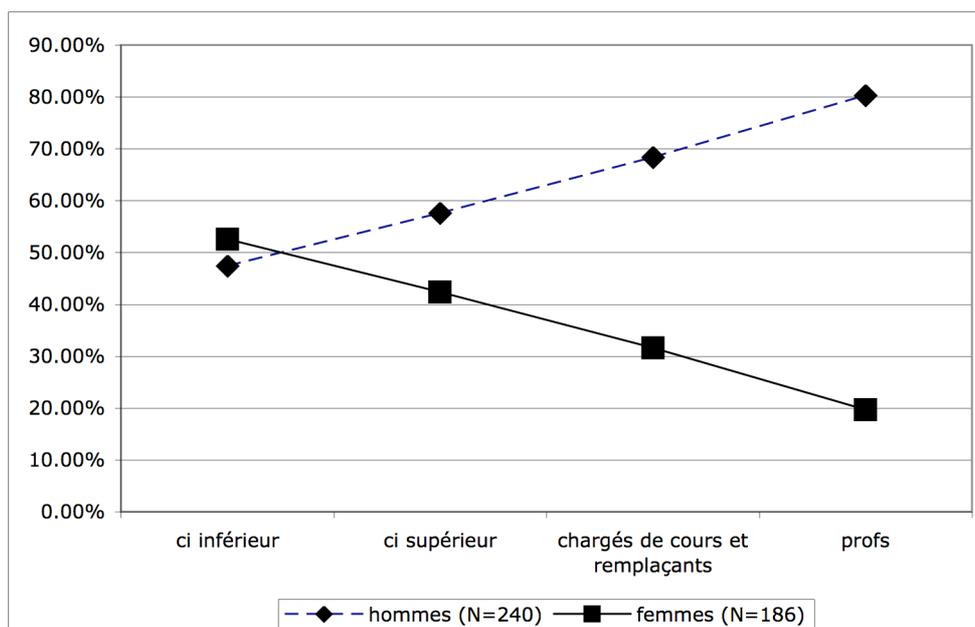
II.3.4.1.2.2. Ségrégation verticale

II.3.4.1.2.2.1. Le plafond de verre

Si les récents engagements de l'Unil traduisent une volonté de mieux équilibrer les sexes au sein du personnel, ils semblent toutefois encore entravés par des perceptions et des pratiques de la part de l'institution d'engagement qui sont peu profitables aux personnels féminins. Notre population de répondant.e.s présente en effet les mêmes caractéristiques de ce point de vue que la population de référence.

²⁰³ Si le cas de la Faculté des HEC semble infirmer cette analyse, c'est que sa situation est extrêmement particulière : une très grande part de l'encadrement des étudiant.e.s étant assuré par les assistant.e.s diplômé.e.s (49.8% de l'ensemble du personnel de cette Faculté), voire des assistant.e.s étudiant.e.s, les postes de relève y sont particulièrement rares. Selon les autorités décanales de cette Faculté, cette situation tient en grande part au marché de l'emploi externe au monde universitaire qui offre des débouchés très importants et des salaires élevés dès la fin des études universitaires, voire dès l'obtention du Bachelor.

Figure II.55 : Statut et sexe (en % par type de statut)



Les hommes du corps intermédiaire inférieur ont un taux d'activité moyen de 83.6% et les femmes dont le taux d'activité moyen est de 78.3%. Plus de la moitié des hommes de ce groupe travaillent à plein temps²⁰⁴ et 43% des femmes. La différence réside surtout dans le fait que 19.7% des femmes de ce groupe ont été engagées à un taux d'activité inférieur à 61% alors que cette situation n'existe que pour 11.3% des hommes. Avoir une activité à temps partiel, ce qui est « suicidaire en termes de carrière » selon l'un des membres des décanats que nous avons rencontrés, ne semble toutefois pas déranger les femmes du corps intermédiaire inférieur (N=72) puisque parmi celles qui ne travaillent pas à plein temps, 68.1% disent que « [leur] situation [leur] convient ». Les hommes qui travaillent à temps partiel (N=50) sont moins satisfaits et 46% d'entre eux aimeraient voir leur taux d'activité augmenter.

Les différences sont plus importantes au sein du corps intermédiaire supérieur (MA et MER ; H : N=38 ; F :N=26). Leur taux d'activité est différent et 81% des hommes de cette catégorie de personnel travaillent à plein temps alors que seulement 42% des femmes sont dans cette situation, un quart d'entre elles ayant par ailleurs un taux d'activité inférieur à 61% (11% des hommes). Parmi celles qui ne travaillent pas à plein temps, 60% se déclarent satisfaites de leur situation (50% des hommes), ce constat pouvant probablement être attribué au fait qu'elles assument des charges familiales, principalement l'éducation des enfants. En effet, les 5 femmes qui ont des enfants se disent satisfaites de leur taux d'activité partiel et parmi celles qui vivent en couple sans avoir d'enfants – 8 – la moitié aimerait voir son taux d'activité augmenter, rejoignant la position des femmes du corps intermédiaire supérieur qui vivent seules et qui toutes aimeraient avoir un temps de travail rémunéré plus élevé.

²⁰⁴ Nous avons considéré comme un plein temps tout emploi exercé entre 91% et 100%.

On peut encore relever, en ce qui concerne les personnes effectuant un remplacement ou étant chargées de cours, qu'une importante proportion des hommes sont engagés à plein temps (61% soit 16 hommes sur 26), ce ratio tombant au tiers en ce qui concerne les femmes (4 sur 12). La plupart de ces personnes effectuent toutefois l'essentiel de leurs activités professionnelles hors de l'Unil, 9 des 16 hommes et 2 des 4 femmes étant des chargé.e.s de cours.

Les professeur.e.s constituent la catégorie dont les salaires sont les plus élevés puisque 47 des 53 hommes professeurs et 7 des 14 femmes professeures gagnent plus de 8500.- frs par mois.

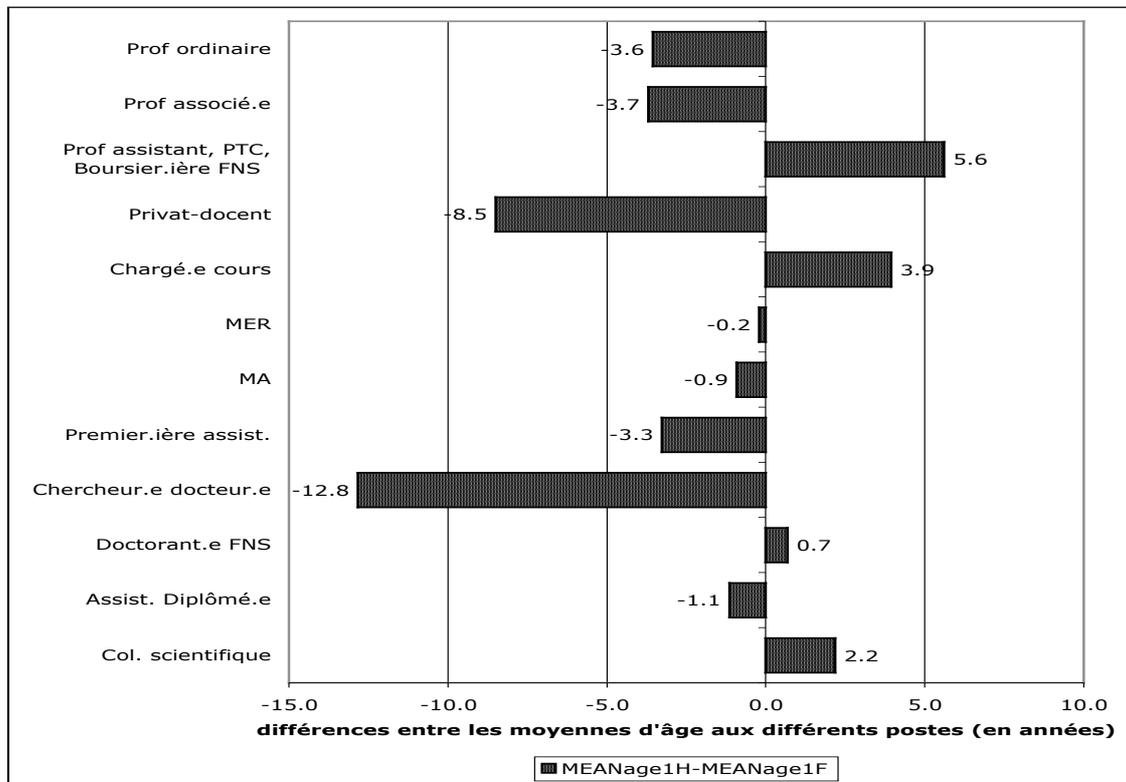
II.3.4.1.2.2.2. Les parois de verre

Les réponses au questionnaire Reunil permettent de constater des différences importantes dans l'âge d'engagement aux différents postes selon le sexe auquel on appartient. Comme le montre le graphe ci-dessous qui compare les moyennes d'âge des un.e.s et des autres²⁰⁵ lors de l'engagement au poste occupé en 2006, les hommes sont en général engagés de façon plus précoce que les femmes et ceci pour la plupart des postes²⁰⁶, les différences d'âge se cumulant au fil des carrières. Or, comme nous l'avons vu, la jeunesse constitue une des normes de l'excellence : un cursus rapide, sans ralentissement d'aucune sorte est donc susceptible d'attester de la qualité de celui qui l'a mené. Et ce cursus est, comme le montre ce graphique (Figure II.56), bien plus fréquemment l'apanage des hommes que des femmes.

²⁰⁵ Les données à notre disposition nous permettent de tenir compte de la situation de 234 hommes et de 186 femmes.

²⁰⁶ Il semble que, de ce point de vue, la politique d'engagement se soit modifiée dès 2005 et qu'elle favorise les engagements de femmes jeunes (cf. *supra*).

Figure II.56 : Différence des âges moyens au moment de l'engagement aux différentes fonctions académiques^{a)}



^{a)}Ces différences ont été calculées en soustrayant l'âge moyen des femmes à l'âge moyen des hommes. Les chiffres précédés du signe - signifient donc que l'âge moyen des hommes est inférieur à celui des femmes du nombre d'années qui lui succède. Les chiffres positifs signifient au contraire que l'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes.

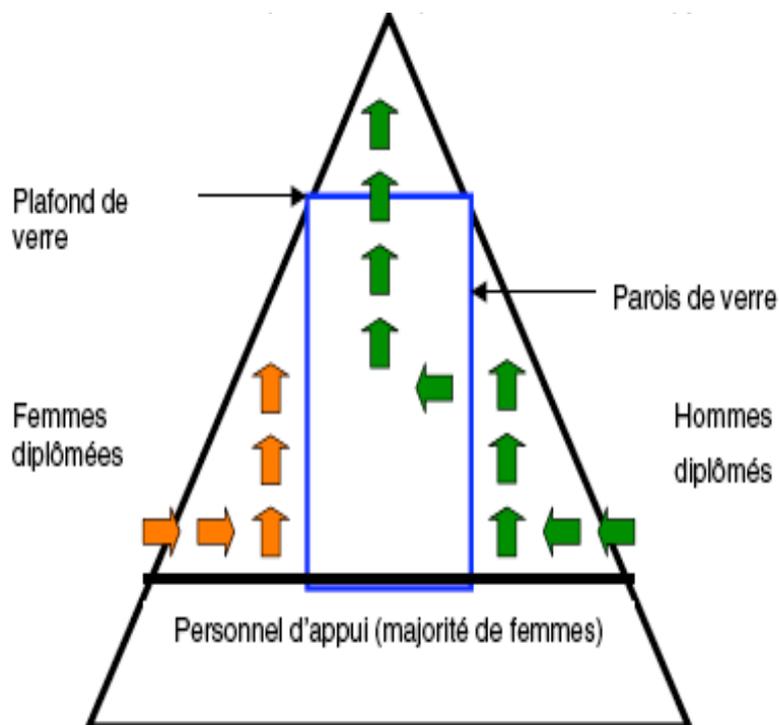
On constate toutefois une tendance inverse pour certains postes que l'on peut caractériser par une certaine « marginalité » en regard du modèle normatif de la carrière linéaire tel qu'il a été décrit par les autorités décanales rencontrées et tel qu'il apparaît dans les analyses d'*Optimal Matching* (cf. *supra*). Ainsi, les femmes sont plus jeunes dans les postes caractérisés par une durée contractuelle limitée et qui n'incluent pas les deux activités centrales de la profession : l'enseignement et la recherche. Elles sont aussi plus jeunes au sein des professeur.e.s assistant.e.s, cette particularité tenant en grande partie au fait qu'elles occupent cette fonction car elles sont professeures boursières du FNS.

A ces engagements plus tardifs des femmes, il faut ajouter, comme nous l'avons vu plus haut, des goulets d'étranglement, qui conduisent parfois à des orientations vers une filière qui ne mène pas au professorat (vers des postes de MER)²⁰⁷ et confère un pouvoir moindre. Comme le montre la Figure II.57 –ORSE (2004 :11), ce phénomène a été identifié dans d'autres secteurs d'activité et baptisé « parois de verre ». Il nous semble rendre compte des différences de perspectives dans les carrières selon que l'on

²⁰⁷ Cf *supra* à propos des modalités d'engagement au dernier poste et du cursus dans l'institution.

appartienne au sexe masculin ou féminin. Or, ces dernières sont connues des membres de la relève ; elles induisent des stratégies et des attentes professionnelles différenciées dont les personnes interrogées rendent compte en termes d'obstacles ou de facilitations.

Figure II. 57 : Le plafond et les parois de verre dans la pyramide organisationnelle²⁰⁸



²⁰⁸ Figure titrée du rapport *L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises*. Etudes ORSE no 5, Observatoire de la Responsabilité sociale des entreprises : février 2004 : p. 11.

II.4. PAROLES DE RELEVÉ : OBSTACLES ET FACILITATIONS SUR LES PARCOURS INDIVIDUELS

Ce chapitre est d'une facture un peu particulière car nous avons choisi d'y donner aussi largement que possible la parole aux personnes qui nous ont fait part de leurs parcours professionnel et privé. Nos analyses sont de ce fait brèves et visent à mettre en perspective ce qui, dans les paroles des membres de la relève et des professeur.e.s rencontré.e.s, fait obstacle ou facilite l'accès à une carrière professorale.

L'analyse du discours de ces personnes a permis de mettre en évidence de nombreux obstacles et facilitateurs intervenant dans le cursus académique et ils ont tous été abordés à travers le prisme des individus qui les ont présentés comme ayant eu un impact sur leur propre parcours académique, qu'ils l'aient accéléré ou au contraire retardé.

Les facteurs susceptibles d'avoir un impact dans une carrière universitaire, en tant que facilitateurs ou obstacles, sont multiples et de nature différente. Nous nous sommes intéressées ici aux éléments qui ont été le plus communément cités par la relève pour expliquer la tournure qu'a pris leur carrière au sein de l'Université et les décisions qu'elles et ils ont prises.

Il peut s'agir d'éléments qui définissent la personne (origine sociale et sexe), d'événements ou encore d'influence/s durable/s dans le domaine professionnel ou privé.

Nous concluons cette partie par l'évocation de la précarité des postes académiques. Les propos des personnes interrogées montrent que ce thème a un statut particulier : la précarité semble acceptée comme une des composantes de la profession par celles et ceux qui sont toujours à l'Unil alors qu'elle est souvent décrite comme un obstacle suffisant pour éloigner une partie des personnes de cette carrière par les personnes qui ont quitté le monde universitaire.

II.4.1 Obstacles et facilitations liés à la personne elle-même

II.4.1.1. L'origine sociale comme obstacle et facilitateur

L'origine sociale se trouve parmi les facteurs de nature **structurelle** explicatifs des trajectoires individuelles. L'influence de ce facteur sur les parcours professionnels a été exprimée dans une douzaine d'entretiens et elle est porteuse d'une multitude de références (en terme de savoir, d'argent, de réseaux sociaux, de confiance en soi, etc.) susceptibles d'avoir un impact sur les trajectoires professionnelles. Dans le cadre de nos entretiens, c'est plus souvent le rapport au savoir (milieu universitaire versus milieu non-universitaire) que le rapport à l'argent (milieu défavorisé versus milieu aisé) qui semble avoir eu une influence sur les directions professionnelles que les répondant.e.s ont prises. Plus particulièrement, c'est le modèle professionnel des parents et de leur rapport au travail et au savoir qui semble avoir eu une influence décisive, qu'il s'agisse d'un modèle qu'il fallait suivre ou au contraire, fuir. Les citations suivantes illustrent l'impact que l'origine sociale a pu avoir sur certains parcours, que ce soit en terme de facilitation ou d'obstacle.

L'**impact positif** prend des dimensions très variées qui vont de la reproduction d'un modèle offert par les parents à un désir de « revanche » sociale. Nos interlocuteurs.trices nous ont cités les facteurs suivants :

- La présence du **modèle des parents universitaires** permet d'envisager ce type de carrière :

Ma mère était professeure ici. Je me rends bien compte qu'il y a un héritage certain. Je connais de l'intérieur, donc je vois que c'est possible, je vois ce que c'est. [...] Je me dis aussi qu'en tant que femme c'est possible. Ça, je pense que c'est très important : l'importance du modèle. [...] J'étais petite mais j'ai des souvenirs de quand ma mère a fait sa thèse. (F, 635)

- Le **désir de revanche sociale** lié à un milieu d'origine socialement défavorisé et à l'expérience de discriminations sociales :

[Ce qui est important] pour moi, [c'est] le fait que j'étais fille d'immigrés. Il y a [comme] un côté de revanche sociale [dans mon parcours] : réussir sa vie. Et comme en plus j'étais une femme, c'était proportionnellement plus difficile. Mais c'est long et c'est compliqué de faire le tour de toutes les discriminations que j'ai subies. (F, 80)

- La **volonté d'éviter la frustration professionnelle éprouvée par des parents non-universitaires** ou une soif de savoir à la suite d'une éducation intellectuellement peu satisfaisante :

Pour moi, [...] je suis né à l'Université. Parce que je suis issu d'un milieu de gens qui sont - du côté de mon père notamment - économiquement aisés, mais d'une absolue... pauvreté, qu'est-ce qu'on pourrait dire, épistémique, on va dire quelque chose d'assez aimable encore. Il n'y a aucun intérêt pour le monde.

Donc, quand vous naissez dans un environnement qui ne s'intéresse pas au monde et que vous arrivez à quelque chose grâce à d'autres - notamment ceux qui m'ont éveillé à l'école. Là, vous vous révélez comme sujet mais également comme un sujet qui a un œil sur quelque chose qui n'est pas lui. Donc, je suis profondément reconnaissant à l'université d'avoir contribué à me réaliser comme être humain aussi. Donc, j'ai un attachement - si on le comprend vraiment au niveau d'attachement symbolique - qui est un attachement fort. [L'université est pour moi] une espèce de berceau qui m'a aidé à me construire. (H, 56)

- **La limitation des moyens financiers qui ne donnent aucun droit à l'erreur,** peut, elle aussi, fonctionner comme un accélérateur de carrière :

Je suis issu d'une famille d'agriculteurs, en France. Mes parents n'avaient pas les moyens de me payer les études [...] Quand je suis parti à l'université, le seul moyen pour moi de devenir étudiant, c'était de bénéficier d'une bourse d'études. Le corollaire de tout ça, c'est que si on échoue une année, c'est fini. Donc, à partir du moment où l'on entre dans un cursus – et jusqu'à ce qu'on trouve, si on a cette chance, un débouché professionnel – on va au bout du cursus. [...] Pour moi l'objectif c'était d'aller dans une direction où j'étais sûr de pouvoir percer, de réussir. Parce que je ne pouvais pas rester chez mes parents [pour reprendre l'exploitation], puisqu'ils étaient trop jeunes et que ce n'était pas à moi d'élever mes frères et sœurs. Nous sommes quatre. (H, 428)

Dans d'autres cas, l'origine sociale est présentée comme ayant eu un **impact négatif**. Il faut remarquer ici, qu'à l'exception d'un cas, lorsque l'origine sociale est présentée comme un obstacle, il s'agit de discours de femmes. Les témoignages que nous avons recueillis font référence à des obstacles liés à :

- **L'absence de moyens financiers ou de soutien pour poursuivre des études :**

Quand j'ai terminé le bachelor, l'université m'a proposé de commencer un master tout de suite. Mais, à cause aussi de raisons familiales, j'ai abandonné, parce que j'ai encore deux sœurs après moi et que le salaire de mes parents ne suffisait pas. C'était trop dur pour eux. (F, 239)

- **L'influence de parents non-universitaires sur le choix de vie professionnelle :**

Au départ, la biologie me plaisait bien. Il faut dire une chose: je sors d'un milieu ouvrier et je pense que ça a dû, sans doute, aussi marquer mes ambitions et limiter mes notions de carrière. [...] Le fait d'être issue d'une petite université, d'un milieu ouvrier, en étant une femme, même si l'aspect femme, je l'ai très peu ressenti. Mes parents étaient très contents que je fasse mes études à l'université, mais cela veut aussi dire que j'ai fait mes études dans la ville de X., où mes parents habitaient. J'ai vécu chez mes parents, c'était hors de propos que j'aie étudié à Genève, par exemple. Je n'avais pas l'ambition d'aller ailleurs et ça, c'est vraiment parce que je viens d'un milieu ouvrier. [...] Donc voilà j'ai fait de bonnes études, une bonne licence, j'étais une bonne élève et pas carriériste du tout. Et puis après cette place d'assistante est venue et pour moi c'était une manière d'avoir un boulot. (F, 203)

- La **méconnaissance des perspectives et de la carrière universitaire** en lien avec le milieu d'origine :

Je ne sais pas si certaines personnes savent depuis tout petit ce que c'est que de 'faire de la recherche'. Moi je ne savais pas ce que le Gymnase ou les études veulent dire, puisque je viens d'une famille où personne n'a étudié avant moi. Mon frère a aussi fait des études. Je ne m'imaginais pas du tout ce que voulait dire « faire un doctorat. (F, 610)

- La **limitation de l'ambition professionnelle issue de l'absence de volonté d'ascension sociale**:

[...] c'est-à-dire qu'en tant qu'enfant privilégié, j'ai une autre vision. Je suis peut-être un peu moins carriériste – en fait, paradoxalement – que certains autres pour qui, cela peut être une ascension sociale. C'est aussi peut-être cela qui fait que je suis moins accrochée à l'idée de carrière, en tout cas au sein de l'institution. (F, 635)

II.4.1.2. Le sexisme, obstacle propre aux trajectoires féminines

Un autre obstacle, d'ordre structurel ressort des récits ; il s'agit des expériences de discrimination sexiste vécues par la relève féminine. Dix femmes, soit la moitié de l'échantillon féminin, relatent au moins une expérience de type sexiste personnellement vécue au cours de leur parcours, presque toutes directement en lien avec le sabotage d'une avancée hiérarchique (candidature refusée, non engagement, absence de soutien) au profit de la relève masculine. Ces discriminations apparaissent, selon les répondantes qui relatent ces expériences, comme liées avec la persistance d'une association entre les femmes et la **maternité** ainsi que les **enfants**, la **sphère domestique**, une **moindre disponibilité** et des **ambitions professionnelles limitées**, le rôle de **subalterne**, des **moindres compétences intellectuelles**, ou simplement leur **corps**. La persistance de ces représentations freine la carrière des femmes dans la mesure où l'accès à des domaines d'études, des fonctions, des responsabilités ou des encouragements s'en voit ralenti.

J'ai eu des déceptions et des barrières, franchement ! Parce que quand j'ai eu mon deuxième enfant, c'est la première fois que je passais devant un comité pour un titre académique et j'étais enceinte de 8 mois, avec la deuxième, un des messieurs du comité m'a dit 'Mais Madame, pourquoi vous ne restez pas à la maison ?'. A l'époque, ça c'était dans les années 90, ils ne m'ont donné qu'un titre de MER et j'ai dit que par rapport à mon CV, j'avais plus que le professeur avec qui je travaillais. (F, 322)

Je postulais pour des postes [...] avec ces questions sur la maternité 'Vous avez 35 ans, vous voulez un enfant, oui, non ?'. J'adore ce milieu, mais c'est la honte, c'est d'une brutalité, enfin le mot est peut être un peu fort, mais vous avez en surface le monde tel qu'il est organisé formellement et un monde tel qu'il est organisé informellement. Donc vous avez toutes ces caricatures de supérieurs masculins. Moi, j'ai eu une fois un coup de fil - je ne travaille qu'avec des

collègues qui sont universitaires et qui ne sont pas non plus médecins – où on m'a dit : 'Ah vous êtes la secrétaire de X ?'. Mais non, je ne suis pas secrétaire, si c'est parce que je suis une femme, désolée. Mais vraiment, je l'ai entendu et on est au XXIe siècle ! (F, 329)

J'ai découvert de l'intérieur en 1990, qu'un certain nombre de professeurs n'avaient pas compris que le droit de cuissage n'avait plus cours. Ce qui fait que je me suis retrouvée en mauvaise posture à X. [université suisse], parce qu'il allait de soi que l'assistante passait à la casserole et j'ai une collègue qui s'est trouvée en mauvaise posture à Y. [université suisse], parce qu'elle s'est retrouvée victime d'avances complètement déplacées de la part de son patron. Et j'étais effarée de découvrir ça et pourtant je n'étais pas très naïve. (F, 255)

Si elle est unique, la seule expérience de discrimination d'ordre sexiste rapportée par un homme n'en reste pas moins intéressante. Les expériences discriminatoires racontées par les femmes sont clairement liées à une représentation conservatrice de leurs aspirations et de leur rôle social alors que le seul récit masculin à disposition témoigne d'un ressenti du sexisme à l'égard des hommes dont l'origine est politique - la volonté institutionnelle d'équilibrer la représentation des femmes au sein du corps académique - et non représentationnelle.

Je suis assez embêté pour comprendre ce schéma en ciseaux, parce que si je regarde, disons, concrètement les offres financières, les offres de postes. Actuellement, je constate que c'est plutôt un handicap d'être un homme pour avoir des financements du Fond national et quand on postule, on sait bien qu'à qualité égale, on va plutôt prendre une femme. Ce que je comprends, parce qu'on essaye de... Actuellement, concrètement parlant, je ne pense pas qu'il y a une discrimination, au contraire, il y a plutôt une discrimination positive [...] Mais maintenant, en tout cas pour moi, je vois que le fait d'être un homme est plutôt un handicap dans ma carrière, vraiment. Mais je dis ça sans amertume mais c'est une complication de plus dans ma vie, mais je ne suis pas fâché. (H, 129)

II.4.2. Impact des événements ponctuels et/ou des influence/s durable/s

L'analyse des entretiens avec la relève montre que l'impact d'un événement unique²⁰⁹ sur les trajectoires professionnelles n'est pas la clé de compréhension des parcours, du moins dans le récit qu'en font les personnes interviewées. Dans leur discours, les

²⁰⁹ Une partie du questionnaire en ligne, adressé à la relève de l'Unil, s'est intéressé aux événements, professionnels et personnels, ayant eu un impact sur la trajectoire professionnelle de la relève. Un « événement » avait été défini dans ce cadre comme « tout fait datable qui peut être considéré à posteriori comme ayant joué un rôle significatif dans le déroulement du cursus académique, qu'il s'agisse, par exemple, d'une rencontre, d'un conflit entre collègues, de l'obtention d'un mandat de recherche, d'un décès au sein de sa famille ou d'une rupture amoureuse ».

trajectoires professionnelles s'expliquent principalement par l'évolution d'une situation nourrie de circonstances extérieures ou de non-événements (qui pourraient regrouper tout ce qui a eu un impact important sur une carrière mais qui n'est pas forcément situable précisément dans le temps, tels l'absence ou la présence de soutien, la passion pour un domaine d'études, l'attrait pour le monde universitaire, la précarité d'un poste, la compétition au sein de l'université, le besoin de stabilité) plutôt que par l'impact d'évènements spécifiques.

Notons que les évènements de type professionnel ont été majoritairement cités et qu'il s'agit avant tout d'évènements ayant facilité plutôt que freiné une carrière. Qu'il s'agisse d'évènements professionnels ou privés, qu'ils agissent comme facilitateurs ou comme obstacles, ils se situent sur une palette très large. Il y a ainsi :

- Des évènements **en lien avec l'institution ou la fonction** : licenciement suite à une restructuration interne de la Faculté, création de postes suite à une grève au sein de l'université, refus de poste, obtention ou refus de bourse, obtention d'un prix pour ses recherches, absence de poste à la hauteur des compétences au terme du doctorat, burn-out en raison du cumul de différents postes, etc.

Il y a quelque chose de très important [dans ma carrière] : c'est le refus d'un poste d'assistant à Genève, parce que je voulais revenir à Genève, j'étais toujours à Genève. Et par conséquent, je me suis fâché et je suis parti. (H, 117)

- Des évènements **d'ordre relationnel** : absence de soutien de la part d'un directeur de thèse au terme du doctorat, soutenance de thèse conflictuelle, harcèlement sexuel ou mobbing de la part d'un supérieur hiérarchique, appropriation du résultat de ses recherches par un collègue, etc.

Je pense que la manière dont c'est déroulée ma soutenance a joué pour beaucoup dans ma démotivation à entreprendre quoi que ce soit... (F, 0)

- Des **aléas de la vie** : arrivée d'un enfant qui nécessite une réorganisation de la vie professionnelle, rencontre du conjoint lors d'une expérience de mobilité, rupture affective, nécessité d'écourter un séjour en mobilité du fait de la maladie d'un parent, épisode de décompensation suite à un divorce, maladie d'un enfant, accident suivi d'un congé maladie, etc.

La rupture [amoureuse] n'est pas simplement un symptôme de quelque chose qui n'irait pas. C'est aussi une grande baffé qui pousse à remettre un peu les choses à plat, on secoue le bac à sable, on regarde ce qui va, ce qui ne va pas. Dans ce sens là, ça m'a bien secoué et poussé à réfléchir à ma vie, ça c'est sûr. Et il est assez clair pour moi qu'il y a des choses qui ont changé : l'état d'esprit qui était le mien au moment où j'ai rencontrée la personne particulière avec qui j'ai vécu ensuite, [...]. Ça m'a mis dans des dispositions meilleures, d'une part pour envisager ma vie professionnelle mais aussi envisager ma vie sentimentale. (H, 555)

- Des **opportunités** diverses : héritage ou soutien financier ponctuel permettant la poursuite des études, possibilité d'accompagner son directeur de thèse à un colloque, possibilité de remplacer un collègue, etc.

C'était un collègue qui était gravement malade, il m'a demandé si je pouvais assurer son remplacement parce que... et puis voilà il est décédé. (H, 117)

- Des **prises de conscience** : désillusion quant à la recherche académique suite à une expérience professionnelle, expérience décevante dans le milieu professionnel non académique, découverte d'un sujet d'étude passionnant, réalisation de l'intérêt que la communauté scientifique porte à ses recherches, crise de la quarantaine qui conduit à une reprise des études, remise en question de ses choix de vie et professionnels suite à un décès, etc.

Donc après 3 ans [dans le poste X], et en plus mon père venait de décéder après une agonie de deux mois, c'était un peu traumatisant, je me suis dit 'Est-ce que c'est ça la vie que je veux faire ? Non absolument pas'. Et c'est pour ça que j'ai décidé que de me présenter dans une boîte qui allait me permettre de m'épanouir, dans ce que je savais être ma voie, c'est à dire l'enseignement. Et c'est pour ça que j'ai décidé de réintégrer le milieu académique et de me remettre là-dedans. (H, 581)

Alors que nous pensions pouvoir considérer les « rencontres » comme des événements particuliers, elles sont apparues comme trop diffuses dans le temps pour pouvoir être prises en considération de ce point de vue. A l'exception de quelques récits qui font mention de l'impact immédiat d'une rencontre : « Et ça a été le coup de foudre. [...]. C'était une belle rencontre. Donc c'est à partir de là que j'ai décidé que c'était avec lui que je ferai mon mémoire, c'est pour ça que j'avais décidé de faire ma thèse. » (F, 80), c'est la relation avec les personnes rencontrées (et le soutien qu'elles ont apporté ou refusé) plutôt que la rencontre en tant qu'événement ponctuel qui ont principalement eu un impact sur les carrières.

Un tel constat n'a pas empêché qu'environ la moitié des personnes interviewées aient relaté au moins un événement particulier ayant joué un rôle important dans leur carrière.

II.4.2.1. La sphère privée

Peu d'éléments facilitateurs ont été cités dès lors que l'on parle de la sphère privée, hormis la compréhension du/de la conjoint.e et l'aide matérielle que son revenu apporte dans les situations de précarité professionnelle.

Jusque-là, j'ai montré que j'en voulais, mais là, ça commence à faire trop et mon salaire plafonne un peu et puis la précarité commence à durer. J'ai l'impression que je dois faire preuve d'une souplesse et d'une adaptabilité hors du commun. Et sans un soutien fort de la part de mon compagnon qui accepte les aléas de cette carrière et qui paie les factures quand je ne peux pas les payer, je pense qu'il y a déjà plusieurs années que j'aurais dû faire d'autres choix. (F, 34)

Mon mari a toujours soutenu ma carrière. Mon mari est quelqu'un qui travaille beaucoup, qui est passionné, et pour qui le travail est une part importante de la vie. Donc, passer une soirée à travailler tous les deux à notre bureau, c'est une belle soirée. Il fait lui aussi un travail intellectuel qui le passionne. On s'arrête pour boire un café et parler de nos activités mutuelles, c'est une excellente soirée. C'est un intellectuel, fondamentalement. Et si ça n'avait pas été un

intellectuel, ça aurait été compliqué ! Certainement ! Ça c'était ma chance.» (F, 63)

Ces éléments sont toutefois présentés comme des facteurs qui permettent d'alléger une situation dont il est acquis qu'elle est surtout faite de tensions et de difficultés.

C'est ainsi que de nombreux récits font référence à des expériences de tensions entre sphères privée et professionnelle et à leur impact défavorable sur les carrières. L'importance de ces discours s'observe particulièrement quand les répondant.e.s sont amené.e.s à commenter le schéma en ciseaux. Les récits se nourrissent parfois d'expériences indirectes (celles de collègues par exemple) ou évoquent la crainte de ne pas pouvoir concilier un investissement familial et un investissement professionnel.

Les expériences directes de tensions entre milieux professionnel et privé, telles qu'elles ont été vécues et rapportées, sont toutefois diverses et ne se réduisent pas uniquement à la thématique de la conciliation travail-famille, telle qu'elle est ordinairement comprise : difficultés à concilier la prise en charge des enfants et la vie professionnelle. Les sources de tensions citées sont ainsi dans l'ordre d'importance :

- la **conciliation travail-famille** (18 répondant.e.s en font état) ;
- la perspective de partir en **mobilité** (problème rapporté par 17 personnes) ;
- l'attitude du ou de la **conjoint.e** (rapporté par 14 personnes) ;
- des **raisons financières** (rapporté par 11 personnes) ;
- le maintien d'une **vie sociale** (rapporté par 3 personnes, uniquement des femmes).

II.4.2.1.1. La conciliation travail-famille, source des inégalités

La question de la conciliation travail-famille a été évoquée dans deux contextes différents. Les personnes y ont d'une part fait allusion en parlant de leurs difficultés à gérer leur temps de travail au quotidien et leur carrière dans la durée du fait de l'investissement exigé par les enfants. Elles ont d'autre part fait référence aux difficultés qui vont de pair avec la conciliation pour expliquer le faible nombre de femmes parmi les professeur.e.s.

Nous distinguerons ci-dessous ces deux moments du discours et les commenterons de façon distincte. En effet, et comme pour l'évocation des facilitations ou obstacles professionnels – cf infra, les répondant.e.s ont rarement mis en relation leur propre trajectoire et une donne de type structurel. Ainsi, lorsque les personnes ont été interrogées sur leurs opinions à propos des inégalités illustrées par le schéma en ciseaux durant la seconde partie des entretiens, elles ont insisté sur les effets que la vie de famille a sur les carrières des femmes, les empêchant de réaliser les mêmes ambitions professionnelles que les hommes. Par contre, au moment où les personnes évoquaient leur parcours professionnel et privé, elles mettaient parfois ce point en exergue, l'abordant toutefois en termes de difficultés et non de frein et insistant sur le fait qu'une gestion privée efficace avait permis de les surmonter. Ces récits ont, par contre, fréquemment mis à jour le poids de la perception du travail féminin comme subordonné

aux choix de la vie privée. Ils ont aussi permis de dessiner la continuité entre les discriminations directes (cas avérés d'attitudes ou de propos sexistes) et indirectes (choix organisationnels induits par une conception extrêmement traditionnelle des rôles féminins et masculins).

Comme pour les membres des décanats, les personnes que nous avons rencontrées dans ce contexte expliquent prioritairement les inégalités illustrées par le schéma en ciseaux par la biologie et ses contraintes de « calendrier » et elles effectuent le même type d'amalgame qui renvoie toutes les femmes à la maternité. Une dizaine de personnes mentionnent explicitement ce facteur comme cause principale de la disproportion entre les hommes et les femmes à l'échelon professoral : la nature des femmes est invoquée et elle est associée à la maternité (inévitable ?) et aux difficultés qu'elle implique en termes d'articulation des exigences professionnelles et privées. Le constat de la simultanéité de l'âge de la procréation et des exigences d'une carrière qui demande à ce moment précis que la productivité scientifique soit à son comble aboutit, soit à une acceptation du fait, soit à la recherche de solutions individuelles :

Le système universitaire n'est en tout cas pas fait pour des personnes qui sortent des normes logiques, des normes sociales imposées. Les femmes ont des enfants, elles restent à la maison c'est l'exemple classique en Suisse. Alors on peut protester, on peut faire ce que l'on veut en termes de féminisme. Les luttes qui ont été faites ont leur importance, ne serait-ce qu'en mettant leur nom dessus. Mais en même temps, il y a des impératifs, je dirais physiologiques, on va dire ça comme ça, qui font que les jeunes femmes veulent avoir des enfants. Et qu'elles ne peuvent pas tout faire en même temps. Alors c'est des impératifs qui sont imposés comme norme sociale par la société, ok d'accord, mais il y a l'impératif physiologique qui est : 'moi mon bébé, je le veux maintenant, alors mon doctorat c'est après. Mon bébé est ma priorité'. (F, 512)

Les premiers postes à responsabilités arrivent à un âge où les femmes se posent la question de fonder ou non un foyer et il est clair que si on commence à vouloir avoir une famille, ça fait de la place pour les hommes qui, eux, seront certes pères mais de toute façon ne vont pas garder leurs enfants, n'auront pas à les allaiter. Et puis, biologiquement c'est encore jusqu'à présent la mère qui porte ses enfants, qui les met au monde, qui a un lien privilégié avec eux, qu'il faut conserver, qu'il faut protéger. (H, 428)

Effectivement il semble y avoir un gros décrochage quand on passe au corps intermédiaire supérieur, qui est lié aux parcours de vie, parce que ces 10 années dont je parlais toute à l'heure, si on veut une famille c'est à ce moment-là que ça se produit, entre 30 et 40 ans ; il y a un développement de la carrière qui est incompatible avec la création d'une famille. Et comme ce plan de carrière est malgré tout assez rigide, c'est vrai que c'est après le doctorat qu'on doit mettre le paquet, et ce n'est pas après que l'on peut se rattraper : une fois qu'on sort du circuit, on sort ! (F, 34)

Une personne sur sept surajoute des **explications de type psychologique ou psychosociologique « naturelles »** à ces explications par « la biologie » des femmes. Elles sont présentées comme plus altruistes, moins compétitives, moins ambitieuses, moins aptes au sacrifice de leur vie familiale. Elles sont par ailleurs été décrites comme

n'ayant pas assez confiance en elles, et se considérant de ce fait comme moins désireuses de participer au parcours difficile menant au professorat.

Ce point de vue essentialiste n'est pas partagé par l'ensemble des répondant.e.s. Certain.e.s mettent au contraire l'accent sur la **socialisation différentielle** des sexes comme causes à ces comportements fortement sexués. Bien qu'acquises au fil d'un processus social, ces attitudes sont toutefois décrites comme des caractéristiques effectives de l'ensemble des personnes appartenant à un sexe et sont de ce fait naturalisées :

D'autre part, dès le départ, on dit à la femme déjà à l'école enfantine : tu ne tapes pas ton copain ! Le copain, il peut, mais la femme doit être gentille. Je ne veux pas dire qu'on crée des frustrées, mais en fait la femme ne s'affirme pas... ce n'est pas quelqu'un qui tape du poing sur la table et qui dit 'J'ai aussi ce droit'. Et là, est-ce que c'est la faute de la société ou de la femme elle-même qui n'a pas le courage de s'imposer, mais à mon avis c'est un peu ça. Quelqu'un qui va voir son chef et qui dit : 'Ca fait 4 ans que je bosse ici et je produis plus que mon voisin et je gagne moins que lui. C'est le moment d'avoir une augmentation'. On dit discrimination, qui est responsable de cette discrimination en fait ? C'est une question que l'on peut se poser. Et la femme tout en ayant les compétences nécessaires pour atteindre le sommet, et bien, il y a un blocage... C'est mon interprétation. (H, 581)

La deuxième difficulté de la conciliation travail-famille est décrite comme de **nature socio-culturelle**. La persistance d'un schéma culturel et social qui confine les femmes à la sphère privée et les hommes à la sphère professionnelle est évoquée par près de la moitié des répondant.e.s comme un facteur explicatif majeur. Elle est parfois associée de manière critique à des stéréotypes forts, dont certains nous ont été rapportés : par exemple, chaque femme est amenée à être mère, un homme est obligé de travailler alors qu'une femme peut être entretenue, une femme ne peut pas travailler dans tous les domaines d'activités et ne peut s'accorder avec le pouvoir, etc.

L'inadaptation de la société et de l'institution universitaire en particulier aux carrières féminines est finalement relevée par un quart des répondant.e.s (hommes et femmes). L'inadéquation des systèmes de garde pour enfants, la rigidité des postes professoraux (peu de temps partiels, etc.), la difficulté renforcée pour les hommes d'obtenir des postes à temps partiels alors que ce peut être aisément le cas pour les femmes sont l'objet de ce troisième type de discours. Dans quelques cas, les normes régissant les carrières académiques sont mises en cause, ces remarques conduisant parfois au constat d'une institution fonctionnant sous l'emprise de la reproduction d'un modèle et de critères d'excellence masculins, auxquels une femme, mère ou même épouse, ne peut que difficilement s'adapter :

Je l'explique par le fait que les instances, bien entendu pas seulement facultaires mais aussi dans le monde professionnel, c'est la même chose, sont en majorité composées par des hommes, les femmes qui y sont arrivées parfois elles-mêmes n'ont pas conscience de la charge qui pèse sur d'autres femmes pour y arriver elles aussi, elles se vivent comme des hommes à un moment donné. Et la réalité de la vie d'une femme qui consiste à avoir des enfants, est toujours considérée comme un frein. (F, 342)

Cette mise en cause des pratiques, voire de l'institution, reste toutefois marginale, l'essentiel des entretiens avec la relève ayant eu pour objectif d'investiguer les trajectoires individuelles. D'une manière générale, on peut dire que la plupart des répondant.e.s produisent un discours marqué par la prééminence de l'association femme-difficulté de la conciliation dès qu'il s'agit d'expliquer les inégalités actuelles et qu'ils n'interrogent pas cette « évidence ». Les exceptions existent toutefois au sein des personnes que nous avons rencontrées et elles approchent l'institution universitaire et ses obligations dans une perspective qui montre l'influence d'une vision patriarcale du monde sur les pratiques institutionnelles :

A priori, c'est pas fait pour une femme mère cette carrière, comme elle est définie comme elle se met en place, mais du coup, c'est pour ça que ce n'est pas fait pour les femmes en général, parce qu'une femme peut toujours avoir un enfant, tout ce qui est avancé, supposé, notamment en terme d'indisponibilité et qui est mis en œuvre, avant même que la chose se passe. Il y a plein de présupposés par rapport à cette indisponibilité des femmes qui peut être un frein concret à leur carrière, qu'on peut leur faire peser, comme ... on va mettre leur mettre la pression et tout simplement ne pas les encourager à aller dans tel sens ou dans tel autre, à aller une année aux Etats-Unis. Qui va oser dire, quel prof va oser dire à une jeune femme qui n'a pas encore d'enfants, mais qui est en couple et qui est susceptible d'en avoir un, qu'elle devrait partir demain pour un an ? Plein de gens n'osent pas le faire. Qui présuppose que ce n'est pas fait pour elle de partir aux Etats-Unis pendant un an ? C'est comme si, les projets qu'elle a, on ne sait pas si elle en a ou pas finalement, étaient élaborés pour elle, toujours dans le même sens, qui est celui de dire : elle ne peut pas faire ça, parce qu'elle est une femme ou elle va être une mère. (F, 164)

Dans ces discours critiques, l'association femme-moins performance est parfois dépeinte comme inductrices de pratiques qui sont à la source de discriminations directes ou indirectes. L'explication prend alors une autre direction et un récit personnel est produit qui met en contexte ces inégalités.

Les rares conseils qu'on m'a donnés, c'est de faire la formation pour enseigner dans le secondaire, c'est le seul conseil professionnel que j'ai eu, mais alors celui-là, je l'ai reçu souvent. Mais de se dire : « si elle est allée faire un doctorat à XXX, c'est peut être pas pour enseigner dans le secondaire ! » [...] C'est vrai que j'aurais fait une bonne partie de ma carrière en ayant comme supérieurs hiérarchiques des hommes qui ont 20 à 30 de plus que moi, dont mon sort dépendait et que, pour certains d'entre eux, les femmes sont des assistantes ou des secrétaires. Je ne dis pas ça pour être ... ils sont comme ça, de bonne foi ; seulement ils ne vous projettent jamais dans un avenir professoral, donc ça c'est ..approcher un avenir professoral pour les filles de ma génération c'est un truc qu'elles ont dû se dire toutes seules dans leur coin : « mais oui c'est ça que je veux faire ». Alors que les gars de mon âge en XXX, on en a fait des héritiers, ils se sont projetés d'emblée dans un avenir (F, 34)

En ce qui concerne les discriminations directes, les récits font état de pratiques sexistes qui vont du droit de cuissage des « patrons » à l'attitude paternaliste et bienveillante des collègues. Ces attitudes ont le plus souvent été mises sur le compte des comportements inadéquats de telle ou telle personne, d'une situation peu ordinaire, etc. et elles sont

avant tout décrites comme liées à la situation ou au contexte particuliers dans lesquels elles se sont produites. L'analyse qu'en font nos interlocutrices les confine la plupart du temps au cadre des interactions entre les individus qu'elles décrivent et il est rare que le niveau décrit dépasse celui de la seule expérience individuelle. Les personnes vivent, de ce fait, ces événements comme des faits isolés, voire même comme des faits auxquels elles ne sont pas étrangères et dont on peut leur imputer une part de responsabilité (par exemple, pour la plupart des femmes, avoir des enfants a été un choix, elles le revendiquent comme tel et acceptent implicitement qu'il ait des conséquences sur leur carrière). Ces évocations débouchent rarement sur une critique du sexisme existant dans l'institution universitaire, voire qui caractérise l'institution elle-même. Une moitié des femmes de la relève que nous avons rencontrées dit néanmoins avoir fait, au moins une fois, une expérience de sexisme caractérisé dans le milieu de l'Unil. Ces récits n'ont pas été suscités par une question de notre part qui se rapporterait à une telle attitude discriminatoire, mais ont émergé de l'évocation des parcours professionnels et privés. Ils ont été produits pour expliquer l'évolution d'une carrière et/ou illustrer certains des obstacles rencontrés. Le récit d'une des femmes que nous avons rencontrées est représentatif de ces multiples vexations et/ou éloignements des sphères de pouvoir du fait de sa qualité de mère et des présupposés qui y sont associés :

Ils avaient tellement de sympathie, tellement d'admiration pour mon parcours avec mes enfants. Pour eux, je n'étais pas une collègue ! C'était tous des hommes. Je n'étais pas une collègue, j'étais une femme avec des enfants qui travaillait. Et ils estimaient que c'était trop dur pour moi. Alors, par exemple, ils ne me signalaient pas certains colloques, certaines conférences, certaines réunions de section parce qu'ils estimaient que ce n'était pas si important pour moi et que j'étais mieux à m'occuper de mes enfants. [Ils faisaient ce choix pour vous ?] Ils faisaient ce choix pour moi, avec une attitude extrêmement patriarcale. Et ils faisaient ça en toute bonne conscience parce qu'ils estimaient que c'était ce qu'il y avait de mieux pour moi et mes enfants, sans me laisser choisir. (F, 63)

Les propos cités ici illustrent de très claire la manière dont les professeur.e.s, comme les membres de la relève ou les responsables de Faculté, approchent la relation entre sphère professionnelle et sphère privée dès lors qu'il s'agit des femmes. Il est postulé qu'elles doivent donner priorité à la sphère privée et ce postulat conduit à ne pas les imaginer comme suffisamment investies dans leur profession pour qu'elles puissent l'exercer à l'instar des hommes. Cette représentation des femmes explique peut-être que les professeur.e.s nommé.e.s leur fassent moins confiance et qu'elles ne bénéficient pas des mêmes conseils avisés que leurs collègues masculins.

Cet ordre du discours révèle que le sexe des femmes devient le principal obstacle à leur accès aux postes prestigieux de la carrière. Qu'elles soient mères ou non, elles sont considérées comme les principales responsables de la prise en charge du bien-être familial et sont, à ce titre, suspectes d'une moindre disponibilité.

Il est intéressant de relever que la performativité de ces propos est telle que les remises en cause des normes et critères de la carrière ne peuvent provenir que de demandes émanant d'hommes. La façon dont la question du temps partiel est abordée est symptomatique de ce fait. Ce mode de travail, longtemps dénié aux hommes, est

considéré par nombre d'autorités universitaires comme le signe d'un moindre investissement et d'une forme de mise en cause des normes sensément acceptées par tous lorsqu'un homme en fait la demande.

Quand j'ai obtenu le poste de professeur boursier à Berne, j'ai demandé : 'est-ce que c'est possible d'obtenir un poste à 80 %'. Ils ont dit : 'non', c'est comme si ce n'était pas considéré comme sérieux dans le monde académique. Alors peut être que pour une femme c'est possible, mais il faut clairement mettre en première position : profession, en deuxième position : profession, en troisième position : profession et après les autres choses... (H, 176)

Il est par contre présenté comme un progrès permettant aux mères de rester actives en dehors de leur famille, même s'il a aussi, de l'aveu d'une des personnes responsables de Facultés, des conséquences catastrophiques pour la carrière :

Lorsqu'on utilise cet argument pour dire : 'oh, mais les femmes elles ont besoin de travailler à cinquante pourcent comme assistantes', moi je suis effrayée. Parce qu'on sait très bien qu'on leur donne déjà moins de chances d'arriver à finir leur thèse, donc moins de chance de faire partie de la relève, et grâce à cela, eh bien... elles peuvent s'occuper de leurs enfants pendant les cinquante autres pourcents du temps. Enfin moi, je suis effrayée de comment certaines personnes, y compris les femmes, comprennent la question de l'égalité. (C2)

Ce double discours montre que cette question est encore abordée en relation directe avec le sexe des personnes et l'idée que l'on se fait de leurs rôles prioritaires. Il touche un problème particulièrement sensible car le taux d'activité a des répercussions sur la production scientifique et sur la perception que l'on peut avoir de la disponibilité de quelqu'un.e, sans parler de ses possibilités effectives de construire un ou des réseaux. Travailler à temps partiel dans ce contexte revient à accepter une insertion professionnelle sur un mode mineur et à limiter ses ambitions. C'est ce qu'on attend souvent des femmes :

[Quand vous étiez à Y. [université suisse], vous étiez la seule femme ?] Oui, avec un statut de fille unique : 'il faut qu'elle reste dans son rôle de princesse, pas une reine'. Et ça c'est un piège. Parce qu'en même temps, ces gens étaient très aimables, très gentils avec moi, très adorables sur certains plans, mais il fallait que je reste à ma place. C'est à dire faire une petite carrière et à un moment donné arrêter ou alors à la limite faire un mi-temps de MER. On aurait trouvé ça très bien pour moi. (F, 63)

Nos propos sont loin de mettre en cause la réalité des difficultés de la conciliation et l'importance des tensions auxquelles donne lieu l'impératif de faire jouer les implications professionnelles avec les implications privées. Ces tensions sont fortes et elles créent, comme le disent les répondant.e.s des obstacles dans les carrières féminines et dans certaines des carrières masculines. Elles sont perceptibles par la plupart de nos interlocuteurs.trices institutionnel.le.s qui tentent de trouver des solutions pour les lever, tout au moins partiellement. Plusieurs des responsables des Facultés de l'Unil ont d'ailleurs fait état de leur volonté de « construction de l'égalité » (Laufer, 2005) en envisageant la possibilité de mesures de rattrapage pour compenser le temps consacré à la maternité. Elles vont d'une interprétation souple des limites d'âge :

Mais pour les femmes qui ont des enfants, c'est évident que d'élever des enfants ça prend du temps, et c'est pour ça que dans les limites d'âge qui sont indiquées par exemple, on les applique beaucoup plus souplement pour les femmes que pour les hommes (D2)

à un calcul qui équivalait un enfant par une année de « retard » ou un article en moins :

Aux USA, ils sont très stricts au niveau du temps au moment des engagements après le doctorat, et pour chaque enfant on calcule un ans de retard dans la carrière (E1)

Cette attitude, louable car elle permet d'envisager des actions pour promouvoir l'égalité, n'est que rarement mise en relation avec la paternité et ses obligations. Une seule personne, parmi les responsables facultaires, dit pouvoir envisager que ces mesures soient ouvertes indifféremment aux deux sexes :

Moi, [...] je fais pas vraiment la différence entre hommes - femmes, mais j'accorderais que ce soit un homme ou une femme, un deux trois ans de jeu, de parenthèse, de famille (F1)

Ce fait est regrettable car il maintient l'association femme-maternité-sphère privée et fait subsister les raisons elles-mêmes qui peuvent être à la source de la moindre confiance accordée aux femmes. Il semble paradoxal que cette question ne soit prise au sérieux et que les sacrifices demandés aux femmes ne soient évalués à leur juste prix, que sous la pression des revendications d'hommes voulant vivre dans un monde plus égalitaire. Et pourtant, c'est ce que semble dire cette responsable facultaire :

Il y a eu une époque effectivement où on disait effectivement : 'ah mais ça ce ne sont que des problèmes de carrière féminine, cela ne concerne pas les hommes, eux ils ont une carrière linéaire'. Mais plus maintenant. Il y a aussi des revendications des étudiants qui disent : 'ah mais moi je dois tenir compte du travail que fait ma copine ou ma femme ; j'ai envie de voir mes enfants'. Je crois que c'est une erreur de limiter ces problèmes-là à des carrières féminines. [...] Je pense que les choses doivent changer, sont en train de changer (D1)

II.4.2.1.2. La conciliation au quotidien

Les difficultés de la conciliation au quotidien ont principalement été mentionnées par des femmes qui ont mis l'accent sur les tensions qu'engendrent au quotidien l'organisation de la de la vie de famille (garde des enfants qui conduit parfois à la diminution du temps de travail) et/ou nécessité de donner sa disponibilité aux enfants) alors que l'on est préoccupé par son travail. Ces tensions sont énoncées sous diverses formes qui vont du souvenir traumatisant et culpabilisant à la mise en cause ironique des exigences académiques :

J'ai un souvenir très traumatisant du jour où ma fille aînée était en garderie, la petite faisait sa sieste et j'étais en train d'écrire mon chapitre sur X. [thématique]. Je savais que j'avais une heure, une heure et demi quoi, voilà, je

me suis mise dedans et je me souviens de la souffrance horrible que j'ai ressentie quand j'ai entendu Y. [enfant 2] qui commençait à geindre dans son berceau parce que ça signifiait que c'était fini et j'étais au milieu d'une idée. J'étais vraiment... c'était affreux. Et donc, comme une zombie, je l'ai habillée, fait à manger, je sais pas ce que j'ai fait, je l'ai mise dans la poussette et je suis partie à la garderie chercher Z. [enfant 1], c'était l'heure de chercher Z., et j'étais tellement dans mon truc qu'on a frôlé la mort toutes les deux... j'ai traversé la rue avec cette poussette sans regarder, pensant à X. et je me souviens de cette voiture qui a freiné, c'était traumatisant comme tout accident risqué, mais encore plus traumatisant au point de vue de ce que ça signifiait comme violence pour moi. Ça veut dire que j'avais été arrachée de ce qui m'intéressait. (F, 0)

Bon, ma fille a quand même demandé si on ne faisait qu'un doctorat ou pas. Et je crois qu'elle était assez soulagée de savoir qu'on n'en faisait qu'un ! Donc ça veut dire qu'elle a bien senti que je n'étais pas toujours disponible, ça c'est sûr ! (H, 974)

La difficulté à gérer sa carrière dans le temps a aussi été évoquée et les enfants ont surtout été décrits comme un facteur empêchant la construction rapide d'un parcours professionnel qui débouche sur une nomination professorale. Comme pour la gestion quotidienne des tensions vie professionnelle- vie privée, ce discours a plus souvent été tenu par des femmes que par des hommes. Des hommes ont toutefois dit avoir modifié leur parcours professionnel pour faire face à la nécessité de prendre en charge leurs enfants, mais cette attitude est restée très minoritaire.

Alors là, on touche des questions pour moi très importantes, d'autant plus que c'est moi qui l'ai élevé [mon fils]. Parce qu'à l'époque, pour qu'elle [ma femme] puisse travailler... moi, j'ai levé le pied professionnellement. Et, à cette époque-là j'ai renoncé à l'idée d'une carrière universitaire qui - évidemment je finissais ma thèse - était quelque chose que j'aurais pu relancer de manière plus vive. (H, 56)

Et puis j'ai eu mon deuxième enfant assez rapidement, parce que d'une part ça correspondait à la vision de la famille que j'avais, d'avoir des enfants proches, pour qu'ils puissent grandir ensemble. Je crois que ça correspondait à notre vision des contraintes, on avait vu que c'était très difficile de trouver une maman de jour, on s'est dit on va pas recommencer ça dans 5 ans, il faut un peu regrouper les problèmes (...) Et puis ça, c'est une incertitude de plus, puisque comme tous les parents en Suisse, on n'a pas trouvé de place en crèche tout de suite, et puis j'ai la chance d'avoir des parents qui m'ont dépannée les 6 premiers mois avec le premier enfant et après on a trouvé une solution avec une maman de jour, et un tout petit bout de crèche d'entreprise mais qui fermait à 15h l'après-midi, et puis bon, j'étais à 50%, donc j'avais un petit peu levé le pied en me disant : 'je prends ces années comme elles viennent'. Après, à partir de la rentrée de XXX, on a pu trouver une place à la crèche du Z., ici en ville, et on a pu combiner avec une maman de jour, qui est une dame qui a travaillé pour nous, depuis que ma première fille a six mois. Donc, depuis la rentrée XXX, la garde des enfants était assurée de manière presque satisfaisante pour tout le monde. A partir de XXX la garde des enfants n'était plus un frein à ma carrière et si j'ai eu des obstacles, c'était plus lié à l'institution. (F, 34)

Les choix faits dans le domaine de la vie privée, et plus précisément en ce qui concerne la parentalité, n'ont toutefois pas le même poids selon que l'on soit une femme ou un homme. Deux femmes ont dit à quel point la mise en place de stratégies efficaces de carrière ont modifié leur vie privée, y compris dans des choix intimes qui les laissent parfois dans une situation difficile de ce point de vue.

C'était au moment où je travaillais énormément et je me suis toujours demandée si le fait d'être très stressée, ça m'avait empêché d'en avoir [des enfants]. Je pense que ça a dû avoir une influence, si j'avais été beaucoup plus relax, si je n'avais pas eu de boulot... Je travaillais quand même beaucoup à ce moment là. (F, 521)

Parce que maintenant j'ai 38 ans et je me dis : 'je suis toute excitée parce que je vais vivre avec l'homme que j'aime, mais peut-être que je ne vais plus jamais avoir d'enfants, parce que je suis trop vieille pour les faire'. Donc c'est des questions... [C'est un projet qui vous tient à cœur, vous l'aviez mis de côté ?] Je l'avais mis de côté parce que je n'avais pas le choix. Enfin, je ne m'étais pas donné le choix. Il y a des tas de femmes qui ont fait ce choix-là et qui ont pu terminer leur thèse plus tard. Moi, je n'étais pas partie dans cette optique-là, je voulais terminer, je voulais avancer assez vite. Maintenant, en fait, j'ai entériné le fait que je n'allais pas avoir d'enfants et c'est maintenant que la question devient plus cruelle, tandis que les années auparavant de toute façon c'était la course pour aller de l'avant, pour arriver à un poste quel qu'il soit pour pouvoir continuer à faire ce que l'on aime. (F, 80)

Un témoignage se dégage des propos disant à quel point les enfants ou la vie de famille sont en tension avec les exigences de la carrière universitaire. C'est celui d'un homme qui relève pouvoir, grâce au type de travail qu'il effectue dans le monde universitaire, concilier harmonieusement son investissement de père et d'intellectuel :

Pour l'enseignement, la préparation des cours, on n'est pas obligé d'être là de huit heures du matin à six heures du soir et j'ai pu organiser mon temps de travail. Ceci permet aussi d'être présent pour ma famille. Mais bien évidemment, j'assume tout ce qui m'incombe ici et depuis que je suis à 80%, et pour preuve de mon travail, je compte non seulement les heures, mais les journées supplémentaires de travail parce qu'il m'arrive très souvent, c'est-à-dire toutes les semaines, de travailler tard le soir, parce que j'ai décidé d'être présent pour amener mes enfants à l'école, qu'ils me voient le soir pour le repas. J'assume tout à fait cette situation, mais il est clair que le choix de l'enseignement m'a permis de développer un mode de vie qui permette de concilier à la fois vie professionnelle et vie familiale. (H, 428)

Ce témoignage est intéressant à plus d'un titre ; il montre la possibilité de concilier mais au prix d'un taux d'activité partiel et d'un jonglage avec les horaires qui est parfois délicat et susceptible de créer une certaine suspicion quant au sérieux professionnel. L'accent mis sur l'investissement professionnel et la formulation employée (« pour preuve... » ; « bien évidemment, j'assume... » ; répétition du « et ») par cette personne montrent que ce répondant tient à dire son sérieux, relevant qu'il effectue nombre de « journées supplémentaires ». Il révèle ainsi la façon dont la conciliation est ordinairement envisagée et l'on peut supposer qu'un même comportement de la part

d'une femme donnerait lieu à d'autres interprétations. Il serait apprécié comme la confirmation du préjugé qu'elle fait dépendre sa vie professionnelle de ses choix privés.

Le témoignage ci-dessous nous paraît d'ailleurs aller dans ce sens. L'insistance mise sur le surtravail par la femme qui a tenu ces propos montre bien l'investissement professionnel exigé de chacun.e, mais plus encore de celles qui ne sont pas légitimes et qui doivent faire la preuve de leur adhésion aux normes de la carrière, pour imaginer pouvoir y entrer ou y survivre. Elle dit aussi les sacrifices faits en termes de vie sociale.

Bien évidemment, il y a quelques variations dans mon temps libre, mais franchement, pas énormément. Je n'arrive pas à prendre mes vacances entièrement, je n'arrive bien évidemment pas à prendre mes week-ends. Je pense que c'est difficile d'évaluer exactement, mais je dois travailler à 150% ou quelque chose comme ça. (F, 164)

II.4.2.1.3. La mobilité

Les tensions relatées en lien avec la perspective de partir en mobilité – ou tout simplement de participer à des activités académiques qui nécessitent un déplacement (congrès, etc.) - pour répondre aux exigences d'une carrière universitaire sont principalement liées à la présence d'un.e conjoint.e qui, en raison de ses propres aspirations professionnelles ou de ses ancrages sociaux, ne peut envisager un départ hors de Suisse ou parfois même, dans un autre canton.

Les hommes sont plus nombreux à évoquer cette difficulté spécifique.

Ma femme n'étant pas de nationalité suisse, elle était déjà, si vous voulez, immigrée. Donc, je ne voulais plus bouger. Elle avait déjà voyagé, elle voulait s'installer quelque part et ne plus bouger. Alors là, ça a été une tension. Mais c'est clair que ce n'était pas un atout pour une carrière académique, et c'est pour ça que j'ai dû m'obstiner ici. (H, 470)

Dans les propos des femmes, les raisons invoquées à la non-mobilité sont toutefois multiples et c'est leur combinaison qui justifie le choix que les personnes ont fait de ne pas quitter la Suisse ou de minimiser leurs déplacements professionnels. Les enfants et leur gestion reviennent cependant en bonne place :

Et c'est dans le courant de la thèse que je me suis rendue compte que pour faire une bonne carrière académique, il était obligatoire que je parte. Partir, ça veut dire pas à Genève. Idéalement, ce serait dans une bonne université aux Etats-Unis, ou en Australie, en Angleterre, à Barcelone, et c'est vrai que partir avec des enfants en bas âge ou même en étant enceinte, ce n'est pas forcément évident. Et c'est vrai que j'ai une vie bien implantée ici, mon mari ne travaille pas du tout dans l'académique. Il n'a pas du tout fait l'université et il n'a rien à voir avec le milieu académique. C'est peut être aussi une solution de facilité pour moi, parce qu'on peut toujours faire les choses qu'on veut, mais c'est vrai qu'au niveau matériel, on vit bien : mon mari a une bonne situation, moi je finis mes études, donc je ne me plains pas du tout. C'est vrai que partir aux Etats

Unis avec 2500 dollars par mois, avec des enfants et un mari qui ne trouvera pas forcément du travail, à 32 ans, je n'en ai plus envie. C'est trop lourd. Seule je le ferais sans problème, même avec une autre personne, mais c'est vrai que les enfants ça me freine beaucoup. (F, 607)

Donc, c'est vrai que de ce point de vue-là, même si j'en ai fait un certain nombre [des déplacements]. Mais quand je voyais l'activisme de certains de mes collègues qui étaient toujours en déplacement, moi je l'ai moins fait, mais pour des raisons familiales et parce que c'était très compliqué. Mon mari travaillait aussi à 100% et en ayant trois enfants, chaque déplacement devenait compliqué. Trois enfants petits, c'est une PME, il faut bien s'en rendre compte, c'est organiser les vacances des unes et des autres personnes qui nous aident à nous en occuper, etc. Donc sur ce plan-là, certainement que j'ai moins voyagé, je n'ai jamais déposé ma candidature à l'étranger parce que je trouvais que ce n'était pas sérieux, que je n'allais pas déménager parce que mon mari... et bien on faisait carrière les deux. (F, 63)

Et lorsque la mobilité s'est faite, elle a pu se traduire par une régression professionnelle :

J'ai un parcours un peu spécial, parce que j'étais déjà professeure-assistante en Amérique avant d'arriver ici. Après je suis venue ici que pour faire un petit projet. [...] J'avais un poste qui m'attendait là-bas, mais j'ai fait la connaissance de mon futur mari, donc c'est plus pour des raisons personnelles que professionnelles que je suis restée ici. [...] [Donc quelque part, professionnellement, vous auriez préféré continuer votre activité aux Etats-Unis ? C'était un peu comme un sacrifice de rester ici ?] Un grand sacrifice, oui ! J'avais un très beau poste. C'était un choix, mais c'était comme ça et je ne le regrette pas. » (F, 322)

II.4.2.1.4. Le ou la conjoint.e

Les problèmes entre carrière universitaire et conjoint.e ne sont pas uniquement liés à l'ancrage social et professionnel du/de la partenaire, mais aussi parfois à un manque de soutien ou de compréhension de ce.tte dernier.ère face à la carrière académique ou à son refus des conditions matérielles précaires offertes par l'Université. Il apparaît aussi que certains membres de la relève n'arrivent pas à concilier une vie amoureuse avec la construction d'une carrière universitaire.

Et la relation de couple tout aussi forte soit elle, passe forcément au deuxième plan, et même si la cause immédiate c'est ce travail, l'impact immédiat pour moi a été moins important. J'ai perdu deux relations très importantes dans ma vie, sur le chemin qui menait de la fin de mon mémoire à la thèse, des relations très fortes et importantes, mais qui ne m'avaient pas du tout portée à avoir des doutes sur le cheminement que j'avais fait. [...] (F, 80)

II.4.2.1.5. Les difficultés financières

Comme nous le verrons ci-dessous, la précarité des conditions associées à la carrière universitaire est acceptée dans un temps délimité, généralement celui du célibat. Mais en présence d'une famille, les difficultés financières qui sont inhérentes à certains postes académiques deviennent problématiques.

Si, X. [directeur de thèse] m'a dit 'Ah, mais il faut absolument que tu ailles un an aux Etats Unis'. Un autre critère qui était clair pour moi quand j'ai vu les conditions matérielles qui étaient faites à un genre 'petit prof assistant', je me suis dit 'Non, combien, 2000 dollars par mois ? No way'. (H, 555)

II.4.2.2. La sphère professionnelle

Les répondant.e.s ont été plus disert.e.s lorsqu'il s'est agi de parler des éléments professionnels qui ont influencé leur parcours. Devant construire leur récit rétrospectivement, ils ont majoritairement expliqué leur parcours en insistant sur les éléments qui ont favorisé le déroulement de leur carrière. Rares sont toutefois les personnes qui ont directement mis en relation le parcours qu'elles et ils avaient suivi avec une donnée structurelle, fût-ce pour expliquer/justifier certaines bifurcations dans leurs carrières. Cette attitude doit probablement être mise en relation avec le profil des personnes avec qui nous nous sommes entretenues et avec les qualités et comportements que leur choix de la carrière académique suppose. Parmi les qualités relevées comme nécessaires pour l'accomplissement d'un tel cursus figurent la **capacité de travail** et **l'engagement dans la profession** :

Et en plus, quand je discute avec mes étudiantes, le problème c'est qu'il n'y a pas de recettes clés en main, et d'ailleurs... je peux difficilement dire: faites ça et ça, et puis ça va marcher. Non ! La seule chose que je peux leur dire c'est : soyez prêtes à tous les sacrifices, se lancer dans une carrière universitaire, c'est beaucoup de passion et beaucoup de sacrifices en particulier pour les femmes. (F, 80)

Ces comportements et attitudes vont a priori de pair avec la capacité du sujet à affirmer son contrôle sur le contexte qui l'environne et à privilégier un mode d'attribution interne de causalité (Heider, 1958).

En ayant fait tout juste d'une certaine façon, en ayant changé d'université [...] et j'avais fait tout ce qu'il fallait faire, même au niveau quantitatif, j'avais suffisamment de publications, une cinquantaine d'articles, 3 livres, encore une fois c'était pas le plus gros dossier, mais c'était un dossier tout à fait honnête et parfaitement concurrentiel avec des dossiers masculins. (F, 63 – nous soulignons)

Se décrivant en grande majorité comme des sujets actifs, les répondant.e.s présentent leurs parcours comme le résultat de « choix » et parfois de « hasards ». Elles et ils conçoivent de ce fait leurs carrières comme prioritairement modelées par leurs actions, voire leur mérite, mais aussi par la chance. La conjugaison de ces deux termes n'est pas

sans poser problème : fréquente dans les propos que nous avons entendus²¹⁰, elle est, à notre avis à la source, d'une double attribution de causalité qui a pour particularité de ne pas questionner les facteurs organisationnels qui pourraient être à la source des inégalités. Lorsqu'elles parlent de leur propre parcours, les personnes insistent d'une part sur les « choix » effectués (départ en mobilité, désir d'enfants concrétisé, occasion saisie, etc.) et d'autre part sur la contingence qui les a chapeautés.

Mais à mon avis la femme, pour qu'elle soit prise en considération pour le poste de prof, il faut qu'elle ait fait un bon doctorat, qu'elle ait bien publié. On peut avoir une baisse de productivité si on est femme, peut être que si un prof a une grandeur d'âme il sera capable de le reconnaître, mais je ne suis pas sûre que tous les collègues seraient prêts à le faire. Et ensuite la possibilité de raccrocher chez quelqu'un qui fait confiance. Et cette bourse qui peut permettre d'organiser la vie de famille et qui après se remet à publier autant que ses collègues dans les dernières années. On pourrait se dire: 'bien voilà, elle a repris un rythme d'enfer, qui peut permettre de régater comme celui qui n'a pas arrêté'. Il faut d'autant plus s'y remettre et il faut ce stimulus comme ces bourses pour être très motivée et reprendre un train qui va vite alors que d'autres sont restés dans le train. (F, 203)

Peu affirment avoir construit une carrière de manière consciente, organisée et planifiée et une place importante est laissée aux événements externes qui l'ont infléchi (« Peut-être que si un prof a une grandeur d'âme » ; « ensuite la possibilité de raccrocher chez quelqu'un qui lui fait confiance » ; « et cette bourse qui peut lui permettre »). Les événements cités ont toutefois pour particularité d'être justement incontrôlables et hors de l'atteinte des personnes, qui sont de ce fait libérées du poids des décisions qu'elles ont prises et de leurs conséquences mais ils laissent intacte la capacité de gouverner sa propre vie et d'en prendre les commandes.

Il faut toutefois garder à l'esprit que les facilitateurs des un.e.s ne peuvent exister qu'aux dépens de ceux qui ne bénéficient pas d'aide spécifique dans un marché où la concurrence est forte. En effet, les principaux éléments facilitateurs émergeant des discours concernent l'obtention de postes et de promotions et l'on peut presque dire qu'ils participent d'une forme de protectionnisme caché alors que le libre-échange est promu comme norme : le mérite est ce qui fonde officiellement les carrières.

²¹⁰ Il faut garder en mémoire que les autorités décanales ont, elles aussi, un discours quelque peu paradoxal puisqu'elles insistent simultanément sur le fait que la sélection est difficile et que seul.e.s les meilleur.e.s sont choisi.e.s et sur le fait que finalement les engagements sont le résultat de procédures extrêmement spécifiques où le hasard joue un rôle prépondérant : « **Interlocuteur 1** : C'est uniquement une question de chance, y a une loterie incroyable. **Interlocuteur 2** : C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment (**Interlocuteur 1** :oui), que ça corresponde à votre parcours personnel de vie, vous avez eu vos enfants, ou juste avant, ou juste après l'entrevue cruciale, que vous avez pas quitté votre mari, votre copain, ou que votre père n'est pas mort, au moment où vous deviez être là, que vous n'êtes pas à l'étranger au moment où y'a un concours qui vous passe sous le nez, c'est uniquement de la chance. »

II.4.2.2.1. La chance et le hasard

Lorsque des événements ont été mentionnés à propos de la carrière, il s'est souvent agi de facilitations professionnelles, présentées comme le résultat de la chance ou du hasard auxquels une prise de conscience permettent de donner une issue heureuse :

C'était un moment charnière et crucial - si vous voulez faire ma biographie - que d'avoir été assistant à mi-temps en X. [institut], ce qui évidemment était un poste très mal payé, très inférieur à ce que je pouvais espérer après ma thèse de doctorat. C'était vraiment un moment charnière, c'était la seule perspective qui me permettait de rester dans l'institution universitaire et d'avoir des possibilités de continuer. J'ai faillit tout laisser tomber et ce poste à mi-temps très mal payé a été la chose qui a sauvé ma carrière universitaire, qui est probablement promise à un avenir radieux. (H, 129)

En 1992, je suis allé présenter quelques résultats mi-techniques, mi-fondamentaux, qui étaient liés à la recherche de mon patron, mais sur lesquels j'avais bossé et qui représentaient mon apport. Je suis allé les présenter aux Etats-Unis dans un congrès et ça s'est très bien passé. Et là, je me suis dit : 'j'ai mon apport à moi, une manière particulière de faire ce truc-là et ce serait intéressant de faire une recherche qui ne serait pas celle de X., donc mon patron, et sur des textes différents mais utilisant des outils un peu similaires'. (H, 555)

Une recherche textuelle laisse en effet apparaître de nombreuses occurrences des mots *chance*, *hasard*, *concours de circonstances* ou *opportunité*, puisqu'ils surgissent dans les discours de la moitié des répondant.e.s. L'intervention de ces éléments facilitateurs dans les parcours professionnels est dans la plupart des cas lié à des épisodes d'engagement à un poste au sein de l'Académie et généralement défini par « *le fait d'être au bon endroit au bon moment* » ou comme « *un enchaînement d'événements ou de rencontres imprévus et non prémédités* ».

J'ai plutôt eu des suites de chances, de bon hasard, je suis pas du tout carriériste. J'ai rien programmé. J'ai eu une suite de chance, j'ai eu des bons contacts et puis tagada voilà. Je me suis trouvée au bon moment au bon endroit. (F, 203)

Donc voilà, c'est un peu du hasard si c'est moi qui ai été choisie. Le directeur de l'époque faisait du X. [instrument de musique], moi aussi, donc je pense qu'il y a eu d'autres critères aussi qui ont fait qu'il m'a choisie plutôt que les autres, et puis voilà, donc c'était une mise au concours en fait avec des affiches à l'uni. (F, 626)

Il s'agit de la chance d'être là au moment où une place se libère, de tenter sa chance en acceptant des situations au premier abord peu intéressantes, d'opportunités tombées du ciel en lien avec un sujet d'expertise, du hasard des rencontres, de circonstances structurelles favorables au financement d'un projet ou au développement de postes au sein de l'université ou encore de l'intervention inattendue d'éléments extérieurs (maladie ou retraite d'un collègue, etc.).

[...] tout à coup j'ai reçu un email forwardé disant que la nouvelle directrice de X. [faculté] cherchait un assistant ou une assistante. Et évidemment, un poste à mi-temps d'assistant de première année quand on vient de finir sa thèse, ça n'a pas l'air d'être le poste auquel on se destinait [...]. Alors là, alors il faut saisir cette chance, je me suis dit 'Tant pis, bon, j'y vais, ça rapporte que dalle, tant pis, allons-y'. Mais enfin, c'est une chance quand même que cette opportunité se présente à ce moment-là. Elle aurait pu ne pas se présenter, là je sais pas ce que j'aurais fait.» (H, 129)

Alors dans mon cas, c'est vrai que j'ai eu une série de chances, avant tout quand j'ai commencé comme assistant en octobre 1971, à X. [université suisse], c'était la création ex-nihilo de centaines et de centaines de postes d'assistants. Cette université ne connaissait pas les postes d'assistants. Je ne sais pas comment c'était à Lausanne, en tout cas, à X., ils ne les connaissaient pas et ils ont créé pour chaque chaire un poste d'assistant. (H, 719)

La chance et le hasard ont autant été évoqués par les femmes que par les hommes, mais il est intéressant d'observer que la moitié des personnes qui ont fait mention de ces facteurs sont des personnes qui ont un statut de professeur.e, soit des personnes qui ont « réussi » leur parcours académique. Les références à la chance ou au hasard peuvent être le résultat d'une grande modestie de la part de cette population, mais il nous semble aussi qu'elles permettent d'individualiser les trajectoires et de minimiser l'influence de facteurs structurels ou organisationnels. Comme dans le discours des décanats (voir chapitre II.2.2.1.5.), le « facteur chance » a ceci d'intéressant qu'il n'est généralement pas mentionné de façon exclusive. Là, il figurait côte à côte avec un discours sur la méritocratie, et ici, il figure dans les discours côte à côte avec des explications relevant de stratégies professionnelles, du mérite individuel, du travail ou d'un important investissement personnel pour répondre aux critères institutionnels :

Ah c'est, bien sûr, parce que vous avez beau avoir fait tout ce qu'il fallait faire, même plus que ce qu'il fallait faire et puis, c'est un peu la logique du stakhanovisme. Si Stakhanov arrive à déterrer X tonnes de charbon, tout le monde peut le faire et par la suite, à chaque fois on réajuste les exigences donc [...] on demande beaucoup et de plus en plus. En même temps, vous avez l'impression que ça se résout au hasard des têtes qui tombent à un moment donné, des politiques universitaires bizarres, du positionnement, de l'appréciation de tel professeur par rapport au décanat actuel. Enfin, la part de hasard est très importante et la part d'investissement personnel aussi, donc de travail, le temps de travail que tout ça génère, est absolument effarant. (H, 448)

A mon avis, je dirais, il y a trois éléments. Il y a d'une part, être vraiment compétitif, bien formé, actif au niveau recherche. Il y a l'aspect du réseau. Ça me paraît d'autant plus clairement que ça se fait un peu par contacts personnels directement avec les personnes concernées : se faire connaître dans les institutions où on voudrait travailler. Et puis il y a souvent, on se rend compte au niveau des comités de sélection, j'y ai participé quelques fois, c'est souvent des connaissances des gens en place qui finissent par avoir les postes. Et puis troisième point, c'est la chance finalement. Il y a, à mon avis, un aspect d'être là au bon moment, quand quelque chose se présente, et puis ça, on ne peut pas tellement le maîtriser. (H, 724)

Ce constat est intéressant dans la mesure où il contredit un discours prônant la mise en œuvre de stratégies professionnelles et l'on peut se demander si cette référence ne joue pas finalement un rôle justificateur chez ces deux acteurs.trices et ne sert pas à voiler d'autres facilitations telles le fort soutien d'un supérieur ou un engagement effectué sans véritable concurrence.

II.4.2.2.La présence de personnes influentes comme facilitatrices

La plupart des récits font mention d'une personne ayant joué un rôle déterminant à un moment ou à un autre dans les trajectoires professionnelles. La quasi-totalité des personnes influentes, qui ont été mentionnées dans les récits, ont occupé un rôle de facilitateur de carrière et seul un récit fait explicitement mention de l'influence « castratrice » d'une personne sur une trajectoire universitaire. Il apparaît que le rôle des personnes influentes s'apparente à celui d'un « mentor » qui s'investit dans la carrière d'un.e membre de la relève en l'engageant, en le ou la formant, en lui transmettant une passion, en l'encourageant, en lui faisant profiter d'un réseau de contacts ou en lui ouvrant des portes dans le monde académique. L'importance de cette figure tutélaire est relevée tant par les femmes que par les hommes et elles disent aussi avoir bénéficié de ce type d'aide²¹¹ :

C'est vraiment X. [professeur] qui m'a coachée, qui m'a parrainée. [Comme une sorte de mentor?] Oui, totalement. [Encore actuellement ?] Il a toujours été très protectionniste, très paternaliste dans le bon sens du terme, mais maintenant, il m'a encouragée à continuer, mais vu que j'ai dit non, il ne peut pas faire grand chose. (F, 607)

Le comportement, les personnalités ont de l'influence sur les étudiants. Par exemple, moi, si j'ai choisi la Y [discipline], c'est à cause d'un professeur : j'ai suivi son cours de 1998 à 2005, et j'ai suivi tous ses cours, et il était directeur de mon mémoire et de ma thèse de doctorat. Et c'est aussi à cause de sa personnalité, de sa passion pour la X. [discipline]... oui ça influence. (F, 239)

Il [professeur pendant assistanat] est venu me dire 'Ecoute, c'est un bon texte, certains bouts sont intéressants pour une publication'. Je suis resté un peu bouche bée et il m'a dit 'L'été prochain il y a un congrès, tu viens avec moi, tu travailleras'. (H, 555)

Les personnes influentes sont presque exclusivement des personnes appartenant à l'Université et seuls quelques cas isolés de personnes rencontrées antérieurement aux études universitaires ou extérieures au monde académique ont été rapportés :

J'avais un professeur au Gymnase qui m'a dit 'Tu vas faire X. [discipline] à l'université, [...] tu vas aller voir ce professeur-là et c'est ce professeur-là que tu vas suivre'. Et depuis, je ne l'ai pas quitté.» (F, 80)

²¹¹ Dafflon Nouvelle (2006) montrait au contraire que les femmes de la relève genevoise qu'elle avait interrogées disaient avoir moins eu d'aide de ce type que leurs collègues masculins.

Au sein du monde académique, c'est le plus souvent le directeur.trice de thèse qui apparaît comme la figure marquante et facilitatrice d'un parcours, même si les directeurs.trices de mémoire et/ou les professeur.e.s en charge d'un.e assistant.e sont évoqué.e.s dans ce cadre. Lorsque leur rôle est décrit comme capital, c'est généralement à propos du début de la carrière académique. Les personnes que nous avons rencontrées insistent en effet sur l'importance de la figure tutélaire (directeur.trice de thèse et /ou supérieur.e hiérarchique) symptomatiquement appelée « patron.ne »²¹² par un cinquième des personnes rencontrées (8 sur 40) ; elles mentionnent ses interventions comme facilitations essentielles pour la construction d'une carrière académique:

[Vous dites « mon patron », c'est le professeur pour lequel vous travailliez ?] Il était professeur ordinaire. Je lui dois beaucoup, je lui suis très reconnaissant. [C'est une figure qui avait déjà fait partie de votre cursus universitaire avant ?] Oui, mais curieusement, plutôt négativement. C'est quelqu'un que j'appréciais très médiocrement durant mes études. Et à la toute fin de mes études, il y a des choses qui se sont passées entre nous. Nous nous sommes trouvés. On est devenu très copains et on a beaucoup bossé. [C'est lui qui vous a proposé l'assistantat ?] C'est lui qui m'a proposé l'assistantat. C'est lui qui s'est démerdé pour qu'en six mois je passe de 50 à 100%. Enfin c'est quelqu'un qui soutenait très, très fort les gens avec qui il travaillait. (H, 555)

Oui je pense qu'il [mon directeur de mémoire et de thèse] a été déterminant, c'est vrai que c'est quelqu'un que je respecte et que j'aime infiniment, parce que sans lui, je pense que j'aurais fait autre chose, j'aurais fait un mémoire, comme certains étudiants le font d'ailleurs, un mémoire minimal parce qu'il faut le faire et je pense que je serais passée au journalisme, parce que j'avais décidé de faire ça. Comme quoi, je pense que certains professeurs sont déterminants. (F, 80)

[...] ma patronne va essayer de débloquer la situation. On va essayer de négocier ça avec le décanat, pour dépasser cette histoire de temps où ça ne jouait pas. (F, 512)

La carrière est décrite comme la succession de statuts internes à l'université (assistant.e.s -> maîtres-assistant.e.s -> remplaçant.e.s et finalement professeur.e.s),

²¹² L'emploi de ce terme par plusieurs des personnes de la relève en dit long sur la relation. Les trois premières définitions que fournit le Littré sont les suivantes : 1. « Terme d'antiquité. Chez les Romains, le maître à l'égard de l'affranchi, le protecteur à l'égard du client. » ; 2. « Celui, celle qui sert de protection, d'appui ; celui, celle qui s'intéresse à notre fortune et qui cherche à la pousser » ; 3. « Saint, sainte, à qui une église est dédiée ou qui protège particulièrement une ville, un pays, etc. ; Fig. Personnage sous qui on se met, bien qu'il ne soit pas un saint. Il se dit aussi de celui qui donne crédit, autorité à quelque chose. (<http://francois.gannaz.free.fr/Littré/xmllittré.php?requete=PATRON,%20ONNE.1>)

Le grand dictionnaire terminologique (québécois) relevant quant à lui, dans les acceptions liés à la gestion que le terme patronage vaut pour népotisme et ne doit pas être utilisé, la définition en étant : « Forme de corruption où les tenants du pouvoir profitent de leur situation pour accorder des faveurs ou des places privilégiées à leurs parents et amis, souvent sans tenir compte de leurs capacités et de leur valeur personnelle.

Octroi de postes de direction à la faveur de relations privilégiées : liens familiaux ou appartenance commune à certains corps tels que les grandes écoles, etc. »

http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp

succession qui exige des soutiens surtout durant les premières étapes de la carrière. Dans cette perspective, les doctorant.e.s externes sont considéré.e.s comme des *outsiders* et leur travail n'a pas la même valeur que celui de celles et ceux qui appartiennent à l'institution. Une moindre reconnaissance leur est conférée et ce mode mineur trouve sa traduction pratique dans le fait qu'aucun institut, ni aucune Faculté n'a pu nous fournir les adresses des doctorant.e.s passé.e.s. Tout lien administratif avec ces personnes est ensuite coupé une fois que le titre a été délivré.

La récurrence avec laquelle ce phénomène a été observé tend à souligner qu'il y a quelque chose de l'ordre du fonctionnement interne à l'Université qui apparaît ici. En effet, il semble qu'un cursus académique typique soit associé au fait d'y entrer par l'intermédiaire d'un.e professeur.e qui propose une place d'assistantat et qui apporte un certain soutien dans l'avancée des travaux et de la carrière. La recherche d'une personne influente dans un parcours universitaire relèverait ainsi d'une stratégie professionnelle efficace et l'on peut se demander s'il ne s'agit pas là d'une forme de don et de contre-don (Mauss, 1991), les membres de la relève échangeant la protection qu'ils reçoivent contre la reconnaissance du pouvoir qu'ils et elles offrent aux professeur.e.s en place. Les personnes ne jouissant pas de cette protection et ne participant pas à cet échange voient en revanche les obstacles se multiplier sur leur chemin :

Je ne suis pas maltraitée, je ne fais pas l'objet de traitements défavorables, mais je sens que je suis celle qui va partir. [C'est l'assistante qui deviendra maître-assistante à votre départ ?] Oui. Cette année de congé que j'avais demandée... c'était un choc [pour elle], car il était déjà programmé qu'elle deviendrait maître-assistante à mon départ et si je devais retarder mon départ, elle devra poireauter une année. Très sincèrement, je comprends aussi ce professeur qui a une élève qui s'en sort bien, qui veut la protéger. Je ne suis pas totalement insensible à cela, d'ailleurs je l'aime bien, mais il est parfois vraiment pénible de travailler dans une telle situation. (F, 159)

Quand j'ai pris rendez-vous pour mon colloque de thèse, mon directeur de thèse n'avait jamais lu une ligne de mes travaux parce qu'il n'avait jamais trouvé le temps de le faire. Il a fixé la date du colloque de thèse et a enfin décidé de lire ce que j'avais écrit ces quatre dernières années et puis [il m'a envoyé] un email de cinq lignes disant : 'c'est une catastrophe, ça ne va pas du tout, il faut tout récrire, il faut me refaire un plan. Vous trouverez votre thèse dans mon casier. J'ai vu que sur quatre parties une seule partie avait été lue et il a écrit à la fin : 'je renonce à lire plus loin, ça m'énerverait trop'. Il restait deux mois avant le colloque de thèse et je ne pouvais plus changer de jury, ni changer la date, sinon j'étais en échec. J'étais à la fin d'une bourse de jeune chercheur, la thèse n'étant pas finie, je n'avais pas droit au chômage, je n'avais plus aucun revenu. [...]

Je me suis retrouvé finalement à m'inscrire au chômage. Deux mois plus tard, ils ont quand même réussi à me donner deux mille francs par mois. J'avais passé trente ans, j'avais l'impression d'être une merde intégrale. Et là j'ai fait une grosse dépression

juste après mon colloque de thèse pour de multiples raisons, dont le fait que mon directeur de thèse, qui avait quatre autres doctorants, qui finissaient à peu près au même moment que moi, avait offert, sur un plateau d'argent, des postes pour tous ces gens, sauf pour moi. Il m'a même caché le fait qu'il y avait des mises au concours de postes qui correspondaient à mon profil parce qu'il avait

prévu d'en mettre un à la place. Et quand je l'ai mis face à la chose, il m'a menti, ce qui m'a complètement humilié,... et il s'est probablement humilié lui aussi... [...]J'étais vraiment... au fond du trou. J'ai réussi, je ne sais pas avec quelle énergie, à faire le travail, ce n'était pas évident dans cet état émotionnel où je ne dormais pas, je ne mangeais pas. (H, 129)

Parmi toutes les femmes qui ont travaillé avec mon ancien patron, enfin de toutes celles qui ont commencé à faire une thèse avec lui, je suis la seule à avoir terminé. [...] Si les femmes se désinvestissent c'est aussi qu'il n'est pas tout à fait pareil avec les femmes qu'avec les hommes. Il n'agit pas de la même manière, il pense fondamentalement je crois qu'une femme intellectuellement peut apporter un certain nombre de choses importantes, mais pour aider quelqu'un il a besoin d'être respecté ou d'être impressionné et je crois pas qu'il soit impressionné par les femmes... (F, 80)

L'aspect quasi-structurel de ces relations a d'autres implications. Il déresponsabilise les autres membres de l'institution face aux jeunes chercheur.e.s en tant que groupe, puisque chaque doctorant.e ou assistant.e émerge de la sphère directe de responsabilité de son directeur.trice de thèse ou de son « patron.ne ». Il peut même jouer un rôle d'obstacle dans la carrière, les relations entre les professeur.e.s n'étant elles-mêmes pas exemptes de rapports de pouvoir et leurs assistant.e.s n'étant pas considéré.e.s comme suffisamment autonomes pour qu'elles et ils n'y soient pas immédiatement associé.e.s.

Je veux dire, c'est 'Ah, t'as fait ta thèse avec X., alors c'est lui qui doit se débrouiller pour te trouver quelque chose plus tard, te trouver un poste d'assistant', ils se sont toujours renvoyés la balle parce que [dans mon cas] c'était pas la filiation directe ou le lien directe. (H, 989)

On ne pouvait pas comprendre qu'un assistant ne soit pas aligné couvert sous son patron. (H, 470)

II.4.2.2.3. Le marché interne et les engagements informels comme facilitateurs

Les récits d'engagement que nous avons entendus renforcent le sentiment d'un fonctionnement universitaire où l'influence du réseau interne est déterminante. D'une façon générale, un discours faisant acte d'un certain rationnement des postes et d'une concurrence vorace - parfois même décourageante - au sein du marché universitaire ressort des entretiens. Le sentiment que les postes sont parfois « réservés » à des catégories spécifiques a été relevé dans ce contexte, qu'il s'agisse de politique de recrutement interne ou externe dans certaines Facultés, c'est-à-dire des politiques visant à nommer respectivement des personnes de la Faculté ou venues de l'étranger ou tout du moins d'une autre université (voir à ce sujet partie II.2. « vision normative »). Au-delà des discours généraux, qui attestent de la difficulté de se profiler pour un poste, des arrangements en vue d'engager une personne particulière sont ouvertement reconnus et commentés.

Donc j'y ai mis tous mes espoirs, mais en même temps, on sait que ces postes, ils les donnent plutôt à des femmes [...]. Donc mon directeur de thèse m'a dit

évidemment que je n'avais aucune chance, puisque j'avais un problème de sexe [...]. (H, 104)

Il y a presque un règlement qui fait que normalement ils ne recrutent pas les gens qui ont obtenu le doctorat dans la même école. Ça veut dire que si j'ai fait le doctorat ici, je continue la carrière ailleurs... (F, 239)

Ils ont fait cela selon les règles de l'Université de Lausanne ; ils ont fait semblant de faire un concours, d'évaluer les candidats, mais ils savaient, dès le début, qu'ils me voulaient moi. C'est un concours pas piégé, mais vu que la loi impose des critères ultra sévères pour un appel, les facultés font le concours même si, de fait, c'est un appel. C'est à dire qu'au début, vous savez très bien qui vous voulez et après on fait semblant de dire que c'est pour tout le monde... (H, 719)

En Suisse, les postes stables, enfin pas les postes de professeurs mais tous ceux qui sont avant professeurs [...], c'est le prof qui s'arrange. Il va défendre son 'morceau de gras' devant le Conseil de Faculté. Il dit : 'Moi j'ai absolument besoin de ce poste et monsieur ou madame tel et tel a le poste'. (F, 521)

Normalement le poste aurait dû être mis au concours et il ne l'a pas été. Sur intervention des autorités politiques, et après discussion avec le rectorat qui estimait qu'un poste de professeur avec un statut [de type]X. devait exister, mon dossier, mon rapport d'activité ont été évalués. (F, 164)

L'importance des engagements informels et du marché interne lors des processus de recrutement est exprimée par la majorité des interlocuteurs.trices. Parallèlement à la reconnaissance de ce système, certain.e.s répondant.e.s déclarent avoir bénéficié de ce fonctionnement. Au sein de notre échantillon des personnes de la relève interviewées, 28 personnes, soit deux tiers des répondant.e.s, déclarent avoir été engagées au moins une fois au cours de leur parcours académique de façon informelle à l'interne, c'est-à-dire sans mise au concours ou dans le cadre d'une mise au concours « sur mesure » puisque le poste leur était réservé. Parfois, les propositions et engagements à l'interne se sont même enchaînés au cours d'une carrière. La plupart du temps, c'est un.e professeur.e (souvent directeur.trice de mémoire, de thèse ou en charge de l'assistant.e) qui est décrit comme la personne ayant facilité un engagement de type informel. Les directions d'institut et les décanats sont toutefois mentionnés dans 8 cas comme origine de ce type d'engagement.

[...] c'est à dire qu'un maître assistant est parti, mon directeur cherchait quelqu'un. Il voulait que je reste, il trouvait que j'avais des qualités. Il m'a dit 'Oui, c'est un peu tôt, mais prends-le'. Et puis il a fait des pieds et des mains pour que ça marche, parce qu'il y avait des réticences : j'étais en début de thèse. [Il y a d'autres personnes qui se sont présentées ?] Non, de toute façon il n'y a pas eu de concours, le professeur souhaitait que ce soit moi. (H, 555)

[C'est un poste qui a été créé pour vous?] C'est un poste qui a été mis au concours, mais le descriptif du poste était taillé sur mesure on va dire. (H, 104)

J'ai toujours passé de manière informelle. (F, 34)

Le même nombre de femmes et d'hommes relatent ces expériences d'engagement interne informel et le statut de ces personnes est varié : un grand nombre de professeur.e.s, des membres du corps intermédiaire – supérieur et inférieur –, des personnes occupant des postes précaires – chargé.e.s de cours, suppléances diverses – mais aussi des personnes sorties du cursus universitaire. Il n'apparaît donc pas que seules les personnes ayant accédé au sommet de la hiérarchie universitaire aient bénéficié d'engagement et de soutien de type informel. Il semble en revanche que ce type d'engagement est plus fréquent en début de parcours – soit pour des postes hiérarchiquement inférieurs – même s'il n'est pas exclu au sommet (cf. supra modalités d'engagement). En ce qui concerne l'engagement des assistant.e.s, le recrutement d'une personne ayant fait un travail de mémoire ou de thèse sous la direction du ou de la professeur.e qui recrute est même si fréquent qu'il est presque perçu comme une norme :

Mais je ne pensais pas possible d'être engagée parce que j'ai toujours cru que si le directeur de mémoire ou le directeur de thèse ne vous engageait pas, vous ne seriez engagée par personne. (F, 80)

Dans ce fonctionnement apparaissant comme typique, non seulement l'engagement en tant qu'assistant.e d'enseignement et de recherche se trouverait facilité par l'intervention d'un.e professeur.e ou d'un.e directeur.trice de thèse mais il se prolongerait au-delà, dans un rapport de soutien important pour la suite de la carrière de l'assistant.e :

J'avais fait un bon travail de diplôme, ça c'est bien passé, j'avais de bons résultats, de bonnes moyennes et puis il m'a offert cette place d'assistante. Je n'avais pas à postuler, je n'ai eu qu'à me présenter. (F, 203)

J'avais accepté le poste qu'on me proposait et ça fonctionnait de la manière suivante : chaque professeur avait son assistant et c'était son poulain. Et il le soutient pratiquement jusqu'à ce qu'il lui trouve une place. (H, 470)

Des postes pouvant être jugés précaires (suppléances, privat-docent, chargé de cours, etc.) apparaissent, eux aussi, comme des postes fréquemment issus d'un recrutement informel à l'interne. Comme les postes à l'origine d'un engagement interne informel sont la plupart du temps proposés à la relève, on observe que la relève s'enquiert parfois elle-même de la possibilité d'être engagée. Cette pratique est apparue plus répandue, à nouveau, pour des postes d'assistantat ainsi que pour des postes peu valorisés et précaires.

J'ai terminé mon mémoire avec X. ; je lui ai proposé, enfin je lui ai dit mon intérêt à continuer d'une façon ou d'une autre et puis il m'a parlé de ce projet de recherche qu'il avait... (F, 65)

C'est là que j'ai discuté avec X. afin de savoir si c'était possible de continuer l'enseignement sur Y [sujet]. De toute façon, il n'y avait personne d'autre, il n'y avait pas de relève.. (H, 725)

Ce système de recrutement interne a pour effet de faciliter l'entrée en fonction de certain.e.s membres de la relève locale. Il prend parfois une telle extension, selon les

discours des membres de la relève, que certains postes sont parfois même créés, ou encore « conservés » à l'intention d'une personne en particulier :

« Et puis le poste en X. et bien c'est Y. et Z. qui ont dit 'On veut créer un poste en X. et on veut que ce soit W. [répondante]. (F, 34)

C'était chaque fois différent. La première année, X. avait une décharge de cours. La deuxième année, si j'ose dire, je tenait au chaud le poste de Y., puisque le poste était créé mais que cette personne n'avait pas encore fini sa thèse, donc il fallait que quelqu'un l'occupe. L'année suivante, il n'y a rien eu et l'année d'après, j'ai de nouveau un peu fonctionné de la même manière que par rapport au poste de Y., mais par rapport au poste de Z. (F, 0)

Ainsi, les récits que nous avons entendus montrent-ils une volonté de garder la relève formée sur place (« *Ils voulaient me garder.*» (H, 573)) et de la soutenir en l'engageant de façon interne et informelle parallèlement à la nécessité de nourrir le prestige d'une université et de favoriser la circulation du savoir par des nominations de personnes externes. Si ce système de recrutement a été présenté ici comme un facilitateur de carrière, il est évident qu'il obstrue tout autant qu'il facilite une avancée dans la hiérarchie universitaire, dans la mesure où chaque membre de la relève fait partie de ce même système : un engagement facilité pour les un.e.s a pour conséquence d'exclure d'office les autres candidat.e.s.

Donc voilà, on s'arrangeait comme ça. Mais j'étais un électron libre. Et j'ai vu passer tous les trains, c'est à dire que tous mes camarades, qui eux avaient justement ce système de patronage, ont eu des postes et moi j'attendais... (H, 470)

Il y a eu un poste de MA, ici, un concours où j'avais envoyé mon dossier, mais en fait c'était pas un vrai concours, c'était quelqu'un d'interne qui était promu. (F, 34)

Finalement, il semble opportun de signaler que l'existence - apparente de façon troublante dans les récits - d'un système plus ou moins implicite de recrutement informel, atteste de l'importance pour la relève universitaire de se créer un réseau (voir chapitre II.2.2.1.3.), ce dernier permettant un engagement facilité au sein du réseau universitaire interne tout comme au sein du réseau universitaire externe. Or ce réseau dépend en partie aussi de la protection qu'offre le ou la directrice de thèse alors que la relation entre tuteur.trice et doctorant.e change, devenant un mélange de collaboration et de concurrence puisqu'il faut que le ou la jeune chercheur.e sorte peu à peu de l'ombre de la personne qui dirige sa thèse. Cette affirmation ne peut se faire de manière trop prononcée car les possibilités de trouver un travail au sein de l'académie dépendent de la relation qui unit le ou la jeune docteur.e et le ou la directeur.trice de thèse, ce qui contribue à créer un sentiment de dépendance des premier.e.s à l'égard des second.e.s. La participation aux activités réalisées par le/la directrice de thèse devient alors fondamentale pour obtenir une certaine visibilité, pour exister au sein de l'académie :

Quand on est assistant, on doit être d'une loyauté absolue envers le patron, mais moi j'étais plutôt franc-tireur, et d'ailleurs avec mon patron au sujet de la thèse. Je suis parti dans une direction toute autre, une interprétation tout autre

que ce que lui voyait et je devais quasiment mettre mon travail sous clé tous les soirs pour ne pas me le faire piquer, et retrouver des articles sous son nom. Heureusement, il y avait le Fonds National et je déposais toutes mes recherches au Fonds National, qui étaient ainsi déposées, datées, donc c'était très difficile. Et là où j'ai un peu souffert, c'est que tout le monde dans la faculté me cataloguait comme disciple d'un tel, alors que c'était quasiment la guerre larvée. On ne pouvait pas comprendre qu'un assistant ne soit pas aligné sur son patron. (H, 470)

Je pense que mon directeur de thèse a une relation très ambivalente avec moi. En même temps de supériorité, parce que son parcours académique est bien plus riche que le mien et en même temps d'envie parce que j'ai une connaissance du terrain qui est bien plus profonde. Et ça, je pense que d'un côté c'est un atout, parce que ça me donne une certaine liberté qu'un autre thésard ne pourrait pas avoir, mais je pense aussi que ça pourrait être dangereux, parce que si la jalousie ou l'envie l'emporte sur autre chose, je pense que ça pourrait mal tourner pour moi (F, 255)

Quand je suis rentré, il n'y avait plus de poste. Donc, comme je n'avais pas envie de me faire passer à la trappe, j'ai continué ma thèse tout seul... mais j'ai dû d'abord travailler pour survivre. J'ai eu, en plus, un divorce... après je me suis remarié, j'ai fait deux autres enfants. Disons que tout ça m'a grillé des années où j'aurai pu trouver quelque chose [un travail au sein de l'académie], parce que j'ai quarante-cinq ans. (H, 989)

Enfin je faisais une thèse en X, donc dirigée par un professeur en X, sans avoir aucun contact finalement avec la section de X de l'Université de Lausanne. Or, là, tout un réseau m'a échappé. Notamment, dans cette période-là, où les doctorants de ce directeur de thèse qui gravitaient autour de lui sont évidemment les gens qu'il a mis sur le devant quand il s'est agit de savoir à qui on donnerait un poste. Moi, je n'avais évidemment, pour lui, aucune existence (H, 448)

II.4.3 La précarité: obstacle ou condition de la carrière universitaire ?

La précarité des conditions de travail inhérentes à une carrière académique est mentionnée de façon récurrente et apparaît comme un facteur majeur agissant sur le déroulement des carrières. Que les répondant.e.s parlent explicitement de « précarité » ou qu'elles et ils y fassent indirectement référence en relatant la dureté des conditions de travail qui jalonnent une carrière universitaire, la précarité est présente (et généralement vécue) dans les récits de 4 personnes sur 5, tous statuts et toutes Facultés confondus. Les hommes et les femmes y font par ailleurs référence avec la même intensité. Cette précarité prend différentes formes dans les nombreux discours et récits que nous avons recueillis. Elle se réfère premièrement aux **conditions matérielles, à l'instabilité des postes, au manque de débouchés et à l'incertitude ou l'absence de projection dans l'avenir.**

La pénibilité des **conditions matérielles** est directement liée à des salaires ou des bourses jugés insuffisants pour vivre correctement et jouir d'une certaine reconnaissance professionnelle et sociale. Ce problème est surtout manifeste dans les premières années de la carrière, mais elles peuvent être nombreuses:

Ca fait quand même maintenant depuis deux ans que je vis avec environ six mille francs nets par mois, ce qui donne une autre dimension à mon existence, puisque j'ai toujours vécu avec moins de trois mille francs par mois jusqu'à l'âge de 33 ans. (H, 129)

J'étais dans la situation suivante : j'étais à la fin d'une bourse de jeune chercheur. La thèse n'étant pas finie, donc pas soutenue, je n'avais pas droit au chômage ; je n'avais plus aucun revenu. Il [mon directeur de thèse] m'a mis dans une situation de dénuement total où j'ai dû m'endetter auprès de ma famille, qui elle-même avaient des problèmes d'argent. Je me suis retrouvé à m'inscrire finalement au chômage, parce que, en passant dans les failles du système, deux mois plus tard, ils ont quand même réussi à me donner deux mille francs par mois. J'avais quand même passé trente ans, j'avais l'impression d'être une merde intégrale. Et donc là, j'ai fait une dépression. (H, 129)

En 1991, je me suis immatriculée à l'Université d' X. pour mon doctorat et pendant ces années-là, j'ai eu des bourses ; j'ai additionné les bourses et fais des petits boulots à côté. En gros, les bourses que je recevais servaient à payer les taxes d'inscription qui en Y. [pays] sont faramineuses et puis je vivotais avec des petits boulots, mais tous les étudiants que je connaissais là-bas vivaient comme ça, donc ce n'était pas pesant. (F, 34)

Oui, alors il y a vraiment un grand sentiment général de frustration vis à vis du salaire, quand vous êtes père de famille. Maintenant, ma femme travaille, mon salaire aujourd'hui a augmenté un peu mais à l'époque elle gagnait pratiquement le double. [...] Vous ramenez à la maison un salaire de 4'400 CHF, alors que les personnes qui ont fini la thèse avec vous gagnent quatre fois ce montant, c'est une frustration qui n'a pas de fin. (H, 581)

L'instabilité des postes vient du type de contrats et de postes proposés aux personnes (CDD, suppléance, postes temporaires, nomination incertaine) mais aussi de variations budgétaires ou réglementaires difficilement maîtrisables :

«Si on part du poste d'assistant, depuis 1985 jusqu'en 2004, on arrive à 19 ans, et je ne suis toujours pas sur un poste fixe. Donc, ça fait 20 ans que je suis sur des postes temporaires où je ne suis pas nommé. [...] Par conséquent, j'aurais passé plus de temps en précarité qu'en titularisation. Il faut vraiment avoir une tête de mule pour vouloir s'obstiner à rester dans une filière pareille ! (H, 470)

Certes, vous recevez un salaire mais vous savez qu'à la fin de votre mandat vous n'aurez peut être rien. Donc même si c'est des années [années d'assistantat] où vous avez un salaire qui est assuré chaque mois, il y a toujours une instabilité. Donc moi, ça ne m'a pas changée, je n'étais pas plus ou moins angoissée pendant qu'après mon poste d'assistante, parce qu'en fait on vit toujours la même instabilité. (F, 80)

Je pouvais assouvir ma passion, ça c'est la première raison. Et la deuxième, c'est que je supportais tout à fait de pas savoir ce que j'allais faire l'année suivante. Beaucoup de gens ne supportaient pas, ce que je peux comprendre, mais moi cela ne m'a jamais angoissée. Je me suis toujours dit que si j'apprenais le 15 septembre qu'à la fin du mois j'aurais plus de salaire, c'était pas très grave, que je trouverais autre chose et qu'en attendant j'irais au chômage. J'ai dû le faire une fois d'ailleurs, j'ai dû aller au chômage quelques temps entre deux mandats mais ça ne me déstabilisait pas. J'étais prête à vivre comme ça un moment dans la précarité. » (F, 164)

La direction peut décider du jour au lendemain que le budget alloué à mes activités peut être supprimé, et je me retrouve sans travail du jour au lendemain. J'ai un contrat depuis peu de temps qui est fixe mais il est toujours soumis à des conditions budgétaires qui peuvent disparaître. (F, 329)

D'une part, c'est le Fonds National qui m'avait dit que c'était la dernière fois qu'il me payait une recherche dont j'étais la requérante principale, que je dirigeais et sur laquelle j'étais salariée. Ils m'ont dit qu'ils avaient revu leur politique et décidé que les directions de recherche devaient être dissociées des gens salariés sur la recherche. Donc, je ne pouvais plus en vivre si le Fonds National me coupait systématiquement les vivres sur les mandats que je proposais. J'étais bien embêtée puisqu'il n'y a pas de postes de recherche en Suisse. (F, 164)

Elle peut avoir des conséquences sur la qualité du travail personnel (surcharge de travail, parcellisation des postes, cumul de mandats, cahier de charges ou statut inapproprié) et le sentiment de reconnaissance des personnes auxquelles on fait temporairement appel, mais elle peut aussi être vécue comme une opportunité de faire le métier choisi :

Le professeur qui me soutenait m'avait dit - enfin il avait reconnu ! - qu'il était un négrier, ce qui fait que j'ai pu véritablement travailler à ma thèse la dernière année de l'assistantat, et j'étais seulement assistant à 60%. C'était encore la grande époque où on divisait les postes en deux : une personne à 60 et une à 40. Et ça permet tout juste de vivre, je n'avais pas pour 100% de travail, mais pas loin, et j'avais quand même obtenu que la dernière année de l'assistantat, il me laisse un peu tranquille. (H, 470)

Je crois que j'ai un [titre de] professeur remplaçant. Ils aiment beaucoup ce genre de poste comme ils ont des soucis de recrutement. Donc, je me retrouve cette année avec ce que j'avais quand j'étais professeure assistante. Alors c'est les mêmes cours et comme ils n'ont trouvé personne pour le moment, je dépanne. Ceci dit, ça m'arrange bien d'avoir des postes et des relations ici, parce que la recherche y est de très bonne qualité. De toute façon je continuerais à venir ici. (F, 665)

Le manque de débouchés dans le monde universitaire (absence de postes) est un des éléments les plus forts contribuant à un sentiment de précarité d'autant plus évident que les conditions au dehors de l'académie sont bonnes:

Mais dans la X. [domaine d'étude] francophone, ce n'est pas du tout ça ! Il y a un poste qui se libère une fois tous les 25 ans, et il faut être là et puis le train repasse 25 plus tard, si on l'a raté. [...] Alors évidemment ça précarise un peu. (H, 470)

[Mon métier], c'est quelque chose qui me plaît, pour lequel je suis faite et que j'aime bien faire. Par contre, je ne m'attendais pas à ce que ce soit la vie de bohème aussi longtemps. A tel point que si je deviens professeure un jour, et que la situation ne change pas, ça deviendrait presque un cas de conscience que de pousser quelqu'un dans cette carrière. Qu'est-ce qu'on a à lui offrir ? D'ailleurs, ça nous était arrivé, il y a deux ou trois ans, avec une collègue avec qui j'expertisais un excellent mémoire et nous avons dit à l'étudiante : 'Mais c'est excellent, est-ce que vous avez pensé à faire une thèse ?'. Et elle nous a répondu de but en blanc 'Ah non, moi, je vais travailler dans le privé, je ne veux pas rester à l'université, il n'y a pas de perspectives !' Que lui dire ? Elle avait raison. Donc c'est là où on touche à l'absurdité du système. (F, 34)

Les récits qui nous ont été faits mettent l'accent sur le fait que c'est la précarité des conditions de travail qui est à l'origine **d'abandons** (de thèse ou de poste de travail) ou de **changements de parcours professionnel**. De nombreux.ses répondant.e.s ayant quitté le monde universitaire, ou qui ne souhaitent pas y rester, expliquent leur choix en relevant qu'à un moment donné, il ne leur a pas ou plus semblé raisonnable de continuer à travailler dans ces conditions:

Je leur ai dit que je déposerais volontiers un nouveau dossier de recherche à condition que l'Université de Lausanne s'engage formellement à trouver une issue stable à mon poste. Et le vice-directeur m'a dit qu'il était intéressé, mais qu'il ne pouvait s'engager formellement, parce qu'il n'avait pas les bases légales et que je devais lui faire confiance. Je l'ai remercié mais je lui ai dit que je ne faisais plus confiance à l'institution et comme il y avait un poste de X. qui se créait à Y., j'ai postulé et j'ai été retenue. J'ai donc décidé de réorienter ma carrière... (F, 63)

[...] mais c'est vrai que quand on est assistant, avec le temps, on n'est pas non plus très bien payé. C'est pour ça aussi que j'ai décidé d'être prof au Gymnase. (H, 983)

Bien qu'elle puisse être mal vécue et source d'angoisse, la précarité des conditions de travail dans le monde universitaire n'est pas présentée par celles et ceux qui travaillent encore dans le monde académique comme un facteur suffisant pour reconsidérer leur choix de carrière, mais elle crée un sentiment d'**incertitude** et une **difficulté à se projeter dans l'avenir** qui sont décrits comme pesant. Ce point de vue a été exprimé par les personnes des deux sexes, mais les femmes l'ont plus souvent formulé d'une façon qui met l'accent sur le malaise créé par l'absence de certitude quant au futur. Cette différence peut être due à un contexte que *de facto* offre moins de débouchés académiques aux femmes qu'aux hommes, même si la rareté des postes est tout autant mentionnée par les hommes :

Mais l'angoisse est de toute façon quelque chose qui est consubstantiel à cette voie que l'on a choisie. Mon directeur de thèse me disait 'Mais il ne faut pas te faire d'illusions, il n'y aura peut être rien au bout'. On sait dès le départ que c'est une voie difficile, angoissante et stressante... (F, 80)

Il est clair que dans le secteur académique, rien n'est jamais garanti et maintenant dans le secteur privé, c'est un peu la même chose. On n'a jamais la garantie de pouvoir rester 20 ans. Ça peut changer très rapidement. Et cette incertitude complique la vie. Si, par exemple, on cherche quelque chose, par exemple un appartement plus grand, plus cher et qu'on fait les calculs, alors on ne peut pas, parce qu'on n'a pas assez d'argent, parce qu'on ne sait pas ce qu'il va se passer dans un an. Alors cette incertitude reste tout le temps. (H, 176)

Enfin, la précarité semble vécue comme un état de fait, comme une condition inhérente au système universitaire lui-même. Son évidence, couplée au malaise qu'elle engendre, la dessinent comme un des obstacles que l'on doit surmonter si l'on désire accéder au professorat ; il faut, dans ce cas, prendre le risque de ne rien avoir pour éventuellement obtenir *in fine* un poste professoral. Le modèle de l'entrepreneur est bien présent et le « chemin de croix » qui conduit au sommet de la carrière académique contribue à doter cette profession d'une aura de prestige qui pourrait expliquer, en partie, une acceptation relative de la précarité de l'emploi et des relativement « mauvaises » conditions de travail. Il faut toutefois relever que si la précarité apparaît acceptable « dans certaines conditions », ce n'est qu'en début de carrière et/ou dans le cas où les personnes sont célibataires. En effet, la vie de famille, associée dans les récits à la stabilité et la sécurité, est présentée de façon récurrente comme incompatible avec les conditions précaires des postes académiques.

[...] parce que quand on discute entre assistants, la majorité d'entre nous pense que leur contrat est extrêmement précaire, alors qu'en réalité, il y en a très peu qui le vivent mal, parce qu'ils ne sont pas renouvelés ou parce qu'il y a un problème... (F, 607)

Je ne pense pas que la précarité est sexuée. Je pense qu'on peut dire que les hommes en général passent par la précarité, parce que le système suisse est fait pour que les gens passent par la précarité. (F, 164)

A mon avis, les universités devraient avoir des figures qui ne soient pas des figures professorales [qui offrent une sécurité] à 40 ans ; je trouve que c'est très tard. Du point de vue familial, vous ne pouvez pas demander à quelqu'un de rester dans l'incertitude jusqu'à 40 ans. Vous devriez avoir cette certitude à 30-35, et pour avoir cette certitude, il faudrait créer des postes non professoraux, mais qui ne soient pas limités dans le temps.» (H, 719)

Cette situation marque d'autant plus la trajectoire des femmes qu'elles peinent plus qu'eux à sortir de la précarité car elles ne jouissent à priori pas de la même confiance que les hommes :

Le problème des femmes c'est de sortir de la précarité. Elles sont moins reconnues pour toute une série de raisons non dites et non maîtrisées par les acteurs sociaux, mais elles sont souvent moins reconnues, dans ce qu'elles ont fait, ce qu'elles ont produit, pas seulement en terme d'enseignement, mais aussi de publications que ne le sont les hommes. Et donc, à mon avis, pour tout ce qui est des étapes dans la précarité, leurs parcours [ceux des hommes et des femmes] se valent, mais pour faire reconnaître ce qui a été acquis dans ce parcours, et bien c'est une autre histoire. Donc sortir de la précarité va être plus dur pour une femme. (F, 164).

BIBLIOGRAPHIE CITEE

- Communiqué de Prague. Vers l'espace européen de l'enseignement supérieur.* (2001).
- Conclusions and recommendations (Salzburg Principles).* (2005). Paper presented at the Bologna Seminar on "Doctoral Programmes for the European Knowledge Society", 3-5 February 2005, Salzburg.
- Déclaration commune des ministres européens de l'éducation (Déclaration de Bologne)* (1999).
- XMLittré v1.3, le dictionnaire Littré en ligne.* (s/d).
- Abbott, A. (1995). Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas. *Annual Review of Sociology*, 21, 93-113.
- Abbott, A., & Hrycak, A. (1990). Measuring Resemblance in Sequence Data, An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers. *American Journal of Sociology*, 96, 85-144.
- Abbott, A., & Tsay, A. (2000). Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology. *Sociological Methods et Research*, 29(1), 3-33.
- Aisenbrey, S. (2000). *Optimal Matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften.* Opladen: Leske + Budrich.
- Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (1988a). Réalités méconnues. A quoi tient le succès des innovations. Premier épisode: l'art de l'intéressement. *Gérer et comprendre. Annales des mines* (11), 4-17.
- Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (1988b). Réalités méconnues. A quoi tient le succès des innovations. Deuxième épisode: l'art de choisir les bons porte-parole. *Gérer et comprendre. Annales des mines* (12), 14-29.
- Amâncio, L. (2005). Reflections on sciences as a gendered endeavour: changes and continuities. *Information sur les sciences sociales*, 44(1), 65-83.
- Bachmann, R., Rothmayr, C., & Spreyermann, C. (2004). *Evaluation Programme fédéral Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire. Rapport sur la mise en oeuvre et l'efficacité du programme de 2000 à 2003.* Berne: OFES.
- Bagilhole, B., & Goode, J. (2001). The contradiction of the myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarcal Support System in Academic Careers. *The European Journal of Women's Studies*, 8(2), 161-180.
- Ballarin, P., Euler, C., Le Feuvre, N., & Raevaara, E. (2000). Les femmes dans l'Union européenne. Document on-line: <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wef/wef1.html>
- Barth, E., & Ollagnier, E. (2006). Du doctorat à la carrière académique : les chances sont-elles égales ? Situation à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève de 1991 à 2001. In E. Ollagnier & C. Solar (Eds.), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales.* L'Harmattan: Paris.
- Beaufays, S., & Kraiss, B. (2005). Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés, Science, recherche et genre* (14), 49-68.
- BEC (Bureau de l'égalité des chances de l'UNIL). (2007). + égalité. *La lettre d'information du bureau de l'égalité des chances.* Lausanne: UNIL.

- Benninghoff, M., & Leresche, J.-P. (2003). *La recherche. Affaire d'état. Enjeux et luttes d'une politique fédérale des sciences*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Bensa, A., & Fassin, E. (2002). Les sciences sociales face à l'évènement. *Terrain*, 38 (Qu'est-ce qu'un évènement ?), [en ligne] mis en ligne le 24 mai 2005.
- Bernard, R. H. (2000). *Social Research Methods. qualitative and quantitative approaches*. London, New Dehli: Sage.
- Berryman, S. E. (1983). *Who Will Do Science?* New York: Rockefeller Foundation.
- Berweger, S., & Keller, C. (2005). Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention. Ergebnisse einer geschlechtervergleichenden Befragung von Doktorandinnen und Doktoranden auf dem Hintergrund der sozial-kognitiven Laufbahntheorie. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 19(3), 145-158.
- Binswanger, C., & Richter, M. (2005). *Dissertieren in einem Netzwerk. Neun Porträts von Doktorierenden eines Graduiertenkollegs*. Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Universität Bern.
- Bock, H.-H. (1985). On some significance tests in cluster analysis. *Journal of classification*, 2, 77-108.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). Inégaux face à la mobilité. *Projet 271* (Dossier: Une société d'individus), 97-105.
- Bourdieu, P. (1984). *Homo Academicus*. Paris: Minuit.
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1964). *Les héritiers*. Paris: Minuit.
- Burawoy, M. (2003). L'étude de cas élargie. Une approche réflexive, historique et comparée de l'enquête de terrain. In D. Céfaï (Ed.), *L'enquête de terrain* (pp. 425-464). Paris: La Découverte.
- Carnet de bord en sciences humaines. (2005). *Dossier : sur les classes moyennes*. N° 10.
- Carvalho Arruda, C. (en prép.). Nomination des professeur.e.s de l'université et perceptions des (in)égalités. In F. Fassa, S. Kradolfer & S. Paroz (Eds.), *Plafond de verre et université*. Zurich: Seismo.
- Carvalho Arruda, C. (2008). Rapporter l'inégalité. Analyse des rapports des commissions de nomination à l'Université de Lausanne. In Bureau de l'égalité (Ed.), *"Sept ans, l'âge de raison ?" Expériences et réflexions autour du suivi des procédures de nomination*. Lausanne: Université de Lausanne.
- Commission des communautés européennes. (2000). *Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions. Vers un espace européen de la recherche*. (Vol. COM (2000) 6 final). Bruxelles.
- Conseil d'Etat du canton de Vaud. (2005). *Règlement d'application de la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (RALUL)*.
- CSST (Conseil suisse de la science et de la technologie). (2001). *L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses* (No. document CSST 1/2001). Berne: Conseil suisse de la science et de la technologie.
- CUS (Conférence universitaire suisse). (2003). *Plan d'exécution pour le programme fédéral Egalité des chances 2004-2007* (No. 230/03C). Berne: CUS.
- Dafflon Nouvelle, A. (2006). *Identification des obstacles institutionnels aux carrières académiques féminines*. Genève: Commission de l'égalité de la faculté des sciences économiques et sociales, Université de Genève.

- Danaguezian, G. (sd). *La nouvelle génération de logiciels d'enquêtes et de reporting*. Document on-line [<http://www.soft-concept.com/communicationgda.pdf>].
- Delavault, H., Boukhobza, N., Hermann, C., & Konrad, C. (2002). *Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité?* Paris: L'Harmattan.
- Dennis, M. J., & Li, R. (2007). More honest answers to Web Surveys? A Study on Data Collection Mode Effects. *Journal of Online Research*(10), 1-16.
- Elcheroth, G., Forney, Y., Gauthier, J.-A., Ghisletta, P., Le Goff, J.-M., Spini, D., Tettamanti, M., & Widmer, E. (2003). « Trajectories, stages, Transitions and events of the Life course : Towards an Interdisciplinary Perspective » *Working document for the PaVie 2003 Research Colloquium*. Lausanne/Geneva: Centre for life course and life style studies.
- Elias, N. (1993). *Qu'est-ce que la sociologie?* Paris: Ed. de l'Aude.
- ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education). (2005). *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. Helsinki: European Association for Quality Assurance in Higher Education.
- EUA (European University Association). (2007a). *Déclaration de Lisbonne. Les universités européennes après 2010 : la diversité dans la poursuite d'un objectif commun*. Bruxelles.
- EUA (European University Association). (2007b). *Doctoral programmes in Europe's universities: achievements and challenges*. Bruxelles.
- Everitt, B. S. (1979). Unresolved problems in cluster analysis. *Biometrics*, 35, 169-181.
- Fassa, F. (2005). *Société en mutation, école en transformation : le récit des ordinateurs*. Lausanne: Payot.
- Fassa, F. (2006). Du terrain vécu à la recherche sociologique. Réflexions sur un parcours. *Carnets de Bord en sciences humaines. Dossier identités académiques* (11), 14-25.
- Felli, R., Goastellec, G., Baschung, L., & Leresche, J.-P. (2006). *Politique fédérale d'encouragement de la relève académique et stratégies institutionnelles des universités. Evaluation du programme "relève" de la Confédération (2000-2004)*. Lausanne: Observatoire Science/politique/société. Université de Lausanne.
- FNS (Fonds National Suisse). (2006). *Le programme Marie Heim-Vögtlin durant les années 1991-2002*. Berne: Fonds national suisse.
- Fraser, N. (2005). *Qu'est-ce que la justice sociale? Reconnaissance et redistribution*. Paris: La découverte.
- Galley, F., & Droz, R. (1999). *L'abandon des études universitaires : des difficultés du métier d'étudiant*. Fribourg : Ed. Universitaires.
- Gardey, D. (2005). La part de l'ombre ou celles des lumières? Les sciences et la recherche au risque du genre. *Travail, genre et sociétés*, « Science, recherche et genre » (14), 31-47.
- Gauthier, J.-A., Widmer, E., Bucher, P., & Notredame, C. (in press). How much does it cost? Optimization of costs in sequence analysis of social science data. *Sociological methods and research*.
- Goastellec, G., Leresche, J.-P., Moeschler, O., & Nicolay, A. (2007). *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*. Berne: Fonds national suisse.
- Gondoux, V. (2001). *Quels choix de formation à l'issue du gymnase ? Enquête sur les projets de formation et projets professionnels des bacheliers et diplômés vaudois de l'été 2000*. Lausanne: SCRIS.
- Grand conseil du canton de Vaud. (2004). *Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne*.

- GRIPS Gender. (2001). *Rapport final de GRIPS GENDER: Recommandations en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la science et promotion des études genre*. Berne: FNS.
- Gunn, H. (2002). Web-based Surveys: Changing the Survey Process. *First Monday. Peer-reviewed journal on the Internet*, 7(12).
- Haraway, D. J. (1991). *Simians, Cyborgs, and Women*. New-York: Routledge.
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Hochschild, A. R. (2003). Inside the clockwork of male careers. In A. R. Hochschild (Ed.), *The commercialization of intimate life. Notes from Home and Work* (pp. 227-254). Los Angeles/London: University of California Press.
- Honneth, A. (2006). *La société du mépris*. Paris: La Découverte.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. (1986). The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal*. 24/03/1986.
- Jänchen, Y., & Schulz, K. (2005). *Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung: Eine Analyse sozialer Selektionsprozesse im Bereich der Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds (SNF)*. Genève: Université de Genève, Faculté des sciences économiques et sociales, Département de sociologie.
- Kleiber, C. (1999). *Pour l'Université*. Berne : Benteli.
- Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse: Octatès Editions.
- Lapointe, F.-J., & Legendre, P. (1994). A classification of pure malt Scotch whiskies. *Applied Statistics*, 43, 1-22.
- Laufer, J. (2003). *L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises: la construction du plafond de verre*. Paris: DARES (Mission animation et recherche).
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 151(4), 117-127.
- Laufer, J. (2005). La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et emploi*, 102, 31-44.
- Laufer, J., & Pigeyre, F. (2000). La mobilité comme enjeu sexué dans les entreprises. In : *MAGE*, Document de travail, *Et pourtant elles bougent*, IRESO-CNRS.
- Levine, J. H. (2000). But what have you done for us lately? *Sociological Methods et Research*, 29(1), 34-40.
- Levy, R., Gauthier, J.-A., & Widmer, E. (2006). Entre contraintes institutionnelle et domestique: les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Revue canadienne de sociologie*, 31(4), 461-489.
- Manz-Brunner, B., & Zingg, C. (2003). *Professorinnen an der ETH Zürich*. Zurich: ETHZ.
- Marry, C. (2005). Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie. Document on-line : [<http://cielissime.free.fr/linuxchixfr/Marry-genre-et-professions.pdf>].
- Marry, C. (2007). Les carrières des femmes dans le monde académique : l'exemple des biologistes. Communication présentée dans *Marché du travail et genre : comparaisons internationales Brésil-France*, Sao Paulo et Rio de Janeiro. 9 - 12 avril 2007.
- Marry, C., & Jonas, I. (2005). Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, « Science, recherche et genre » (14), 69-86.

- Mauss, M. (1991). *Sociologie et anthropologie*. Paris: PUF.
- Merton, R. K. (1965). *Eléments de théorie et de méthode sociologique*. Paris: Plon.
- Meyer, T. (1998). *Enquête auprès des bénéficiaires 1997/98. Rapport d'évaluation dans le cadre du programme fédéral d'encouragement de la relève universitaire dans les universités cantonales*. Berne: OFES.
- Meyer, T. (2000). *Encouragement de la relève universitaire: une mesure spéciale ? Rapport intérimaire 2000 dans le cadre des mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles*. Berne: OFES
- Meyer, T., & Nyffeler, B. (2001). *L'encouragement de la relève universitaire: entre la vocation et la chaire. Mesures spéciales de la Confédération pour l'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses. Rapport sur l'enquête qualitative 2000*. Berne: OFES.
- Meyerhofer, U. (2004). *Die MentoringWerkstatt an der Universität Zürich 2000-2004*. Zurich: UniFrauenstelle.
- Miller, D. C., & Salékind, N. J. (2002). *Handbook of reseach design and social measurement*. London, New Dehli: Sage.
- Milligan, G. W., & Cooper, M. C. (1985). An examination of procedures for determining the number of clusters in a dataset. *Psychometrika*, 50(2), 159-179.
- Milligan, G. W., & Cooper, M. C. (1987). Methodology review: clustering methods. *Applied psychological measurement*, 11(4), 329-354.
- Mottaz Baran, A. (1997). *L'accès aux fonctions académiques à l'Université de Lausanne*. Lausanne: Institut d'Anthropologie et de Sociologie, Faculté des SSP, UNIL.
- Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris: Les presses sciences po.
- Musselin, C., & Pigeyre, F. (2008). Les effets des mécanisme de recrutement collégial sur la discrimination: le cas des recrutements universitaires. *Sociologie du travail*, 50, 48-70.
- Nienhaus, D., Pannatier, G., & Töngi, C. (2005). *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Berne: eFeF-Verlang.
- Notredame, C., Bucher, P., Gauthier, J.-A., & Widmer, E. (2005). *T-COFFEE/SALTT: User Guide and Reference Manual*. Document on-line : <http://www.tcoffee.org/saltd>.
- OCDE. (2003). *Examen des politiques nationales de l'éducation. L'enseignement tertiaire en Suisse*. Paris: OCDE.
- Office québécois de la langue française. (s/d). *Le grand dictionnaire terminologique*. Disponible on-line : www.granddictionnaire.com.
- OFS (Office fédéral de la statistique). (2007). *Statistiques de l'éducation 2007*. Neuchâtel: OFS.
- Ollagnier, E., & Solar, C. (2006). *Parcours de femmes à l'université*. Paris: L'Harmattan.
- ORSE (Observatoire de la Responsabilité sociale des entreprises). (2004). *L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale des entreprises*. Etudes ORSE.
- Palomba, R., & Menniti, A. (Eds.). (2001). *Filles de Minerve*. Rome: Institut de recherche sur la population et les politiques sociales.
- Pigeyre, F., & Annick, V. (2004). Les carrières des femmes à l'université. "Les palmes de verre du cocotier". *Revue française de gestion*, 4(151), 173-189.

- Piron, F. d. (1998). *Carrières de femmes. Passion d'ingénieures*. Lausanne: EPFL, Bureau de l'équité.
- Rehmann, I. (2004). *Helsinki-Gruppe. Frauen in der Wissenschaft. Länderbericht Schweiz*. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Rochefort, R. (2002). Modes de vie. *Projet 271* (Dossier: Une société d'individus), 45-53.
- Romito, P., & Volpato, C. (2005). Women inside and outside Academia: a struggle to access knowledge, legitimacy and influence. *Information sur les sciences sociales*, 44(1), 41-63.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23 (2), 325-341.
- Roux, P. (2000). *La sélection vue par les étudiantes et les étudiants (Rapport d'étude)*. Lausanne: Université de Lausanne: Fédération des Associations des EtudiantEs.
- Roux, P., Gobet, P., & Lévy, R. (1997). *La situation du corps intermédiaire dans les Hautes Ecoles Suisses*. Berne: Conseil suisse de la science.
- Roux, P., Perrin, V., Modak, M., & Voutat, B. (1996). *Modèles normatifs de l'égalité et justifications des pratiques inégalitaires entre femmes et hommes*: Université de Lausanne: Institut des sciences sociales et pédagogiques.
- Sanchez-Mazas, M., & Casini, A. (2005). Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet 'plafond de verre'. *Information sur les sciences sociales*, 44(1), 141-171.
- Sankoff, D., & Kruskal, J. (1983). *Time warps, string edits, and macromolecules. The theory and practice of sequence comparison*. . Don Mills Ontario: Addison-Wesley. United States: CSLI Publications.
- SAS Institute Inc. (2004). *SAS/STAT User's Guide*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Saxon, D., Garratt, D., Gilroy, P., & Cairns, C. (2003). Collecting data in the information age: Exploring web-based survey methods in educational research. *Research in Education*. 69, 51-66.
- Sutter, M. (2004). *Wider die Unvereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie. 12 Porträts von Wissenschaftlerinnen mit Kindern*. Berne: Universität Bern (Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern).
- Theurillat, G., & Jufer, N. (2006). *L'égalité de A à Z*. Lausanne: Bureau de l'égalité (UNIL).
- Theurillat, G. (2004). *Objectif professeure. Guide pour les femmes tentées par une carrière académique*. Lausanne: Université de Lausanne (Bureau de l'égalité des chances entre femmes et hommes).
- Thomas, R., Bulmer, M., & Donagher, P. (1998). Survey documentation: the presentation of CASIC questionnaires. In W. a. al. (Ed.), *New Methods for survey research* (pp. 1-12): Association for survey computing.
- Ulmi, M., & Maurer, E. (2007). *Différence sexuelle et encouragement de la relève dans les sciences. Etude 3 dans le cadre du projet SOWI-Disslarbor - 2005*. Zurich: UniFrauenstelle - Gleichstellung von Frau und Mann, Université de Zurich.
- Unil (Université de Lausanne). (2005-2006). *Annuaire statistique de l'Unil*. Lausanne: Unil.
- Unil (Université de Lausanne). (2007). *Directive de la Direction 1.13. Cahier des charges des enseignants*.
- Unil (Université de Lausanne). (2006). *Directive de la Direction 0.2. Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne*.
- Unil (Université de Lausanne). (2005a). *Directive de la Direction 1.4. Prétitularisation conditionnelle ("Tenure track"): procédure d'évaluation*.

- Unil (Université de Lausanne). (2005b). *Directive de la Direction 1.6. Maîtres assistants: procédure d'engagement, durée du mandat et stabilisation.*
- Unil (Université de Lausanne), Faculté des sciences, & EPFL (Ecole polytechnique fédérale de Lausanne). (2002). *Règlement du programme M.D.-Ph.D. de l'Université de Lausanne et de l'EPFL.*
- Unil (Université de Lausanne), FBM (Faculté de biologie et de médecine). (2007). *Règlement pour l'obtention du grade de docteur en médecine.*
- Unil (Université de Lausanne), FBM (Faculté de biologie et de médecine). (2008). *Règlement pour l'obtention du grade de docteur ès sciences de la vie (PhD).*
- Viry, L. (2006). *Le monde vécu des universitaires.* Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Weber, M. (1995). *Economie et société. Tome 2: L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie.* Paris: Plon.
- Weber, M. (2003). La profession et la vocation de savant. In *Le savant et le politique.* Paris: La découverte.
- Wenneras, C., & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review *Nature*, 387, 341-343.
- Widmer, M., & Lischetti, B. (2003). *Programme fédéral "Egalité des chances" 2000-2003.* Berne: CUS.
- Wu, L. L. (2000). Some Comments on "Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect". *Sociological Methods et Research*, 29(1), 41-64.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

SECTION I

FIGURE I.1. SITUATION DES FACULTES DE L'UNIL EN 2004	49
FIGURE I.2 : CARACTERISTIQUES DES CLUSTERS 1990-2005	53
FIGURE I.3 : POINTS COMMUNS DES CLUSTERS 1990-2005	54
FIGURE I.4 : CARACTERISTIQUES DES TRAJECTOIRES 1990-2005	55
FIGURE I.5 : SEXE ET MODELES DE TRAJECTOIRES (EN % PAR SEXE).....	56
FIGURE I.6 : FACULTES ET MODELES DES CARRIERES (EN POURCENT PAR FACULTE).....	57
FIGURE I.7 : TRAJECTOIRES DES REpondant.E.S AU QUESTIONNAIRE REUNIL	65

SECTION II

FIGURE II.1 : DETERMINATION DE LA DISTANCE ENTRE DEUX SEQUENCES DE CARACTERES	132
FIGURE II.2. : EXEMPLE DE CONSTRUCTION DE TRAJECTOIRES D'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	133
FIGURE II.3 : CROISSANCE DE LA POPULATION UNIVERSITAIRE LAUSANNOISE	184
FIGURE II.4 : REPARTITION DE LA POPULATION DE REFERENCE SELON LES FACULTES ET LE SEXE	185
FIGURE II.5 : NATIONALITE DES PERSONNES TRAVAILLANT A L'UNIL EN 2005-2006	186
FIGURE II.6 : SITUATION DES FACULTES DE L'UNIL EN 2004.....	188
FIGURE II.7 : DATE D'ENGAGEMENT ET MOUVEMENT DU PERSONNEL ENTRE 1994 ET 2006	191
(EN NOMBRE DE PERSONNES)	191
FIGURE II.8 : STATUT DU PERSONNEL DE L'UNIL EN 2005-2006	192
(N=2414 ; EN % PAR FONCTION).....	192
FIGURE II.9 : SITUATION DU PERSONNEL EN 2004 (EN % PAR FACULTE)	195
FIGURE II.10 : POURCENTAGE DES FEMMES DIPLOMÉES DEPUIS 1980 DANS TROIS DES DOMAINES D'ÉTUDES RECENSÉS PAR OFS.....	196
FIGURE II.11 : COMPARAISON DES POURCENTAGES DE FEMMES ET D'HOMMES ENTRE FBM ET SSP	197
FIGURE II.12 : TAUX D'ACTIVITE ET STATUT DU PERSONNEL EN 2005-2006	199
FIGURE II.13 : NOMBRE MOYEN D'ANNEES DE TRAVAIL A L'UNIL POUR LE PERSONNEL ACTIF EN 2005-2006	201
FIGURE II.14 : CARACTERISTIQUES DES CLUSTERS	205
FIGURE II.15 : CRITERES DE REGROUPEMENT DES CLUSTERS.....	206
FIGURE II.16 : MODELES DE TRAJECTOIRES	206
FIGURE II.17 : SEXE ET MODELES DE TRAJECTOIRES (EN % PAR SEXE)	207
FIGURE II.18 : FACULTES ET PROFILS DES CARRIERES (EN POURCENT PAR FACULTE) ...	209
FIGURE II.19 : INSERTION FACULTAIRE DES DOCTORANT.E.S ^A	212
FIGURE II.20 : INSCRIPTION EN DOCTORAT POUR PLUS DE 5 ANS	214
FIGURE II.21 : SITUATION PROFESSIONNELLE DES REpondants (EN % PAR SEXE)	216
FIGURE II.22 : SALAIRE MENSUEL POUR LES 31-60 ANS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	217
FIGURE II.23 : PROFESSION EXERCEE PAR LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT HORS DE L'UNIL (EN % PAR SEXE).....	218
FIGURE II.24 : PROFESSION ET TITRE OBTENU (EN % PAR PROFESSION).....	219
FIGURE II.25 : PROFESSION ET TAUX D'ACTIVITE (EN % PAR PROFESSION)	220
FIGURE II.26 : DIFFERENCE DE TAUX D'ACTIVITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES PAR PROFESSION.....	220
FIGURE II.27 : SATISFACTION DES REpondant.E.S (EN % PAR SEXE ET PAR CATEGORIE)	222
FIGURE II.28 : SITUATION DES REpondant.E.S DE L'UNIL A PROPOS DES MOTIFS DE SATISFACTION PROFESSIONNELLE OFFERTS PAR LEUR CADRE DE TRAVAIL	223
FIGURE II.29 : FACULTES DE L'UNIL ET SCORES DE SATISFACTION	226

FIGURE II.30 : RECODAGE DES COMBINAISONS DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	228
FIGURE II.31 : CARACTERISTIQUES DES MODELES DE TRAJECTOIRES	228
FIGURE II.32 : DIFFERENCE POUR CHACUN DES CLUSTERS PAR RAPPORT AU RATIO HOMMES-FEMMES	233
FIGURE II.33 : TYPE DE TRAJECTOIRES ET SATISFACTION PROFESSIONNELLE.....	234
FIGURE II.34 : MOTIFS DONNES A L'ABANDON DU DOCTORAT (EN % PAR SEXE)	236
FIGURE II.35 : MATRICE FACTORIELLE DES DIMENSIONS DES « EVENEMENTS » PROFESSIONNELS AYANT UNE INFLUENCE SUR LE CURSUS.....	238
FIGURE II.36 : MATRICE FACTORIELLE DES DIMENSIONS DES « EVENEMENTS » PRIVES AYANT EU UNE INFLUENCE SUR LE CURSUS	241
FIGURE II.37 : AVENIR PROCHAIN (HORIZON DEUX A TROIS ANS) TEL QU'IMAGINE PAR LES REpondant.E.S	244
FIGURE II.38 : CHANGEMENTS DE PLANS PROFESSIONNELS, SEXE ET INSERTION PROFESSIONNELLE ^{A)}	248
FIGURE II.39 : MODALITES D'ENGAGEMENT DU PERSONNEL TRAVAILLANT A L'UNIL (EN % PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE –FA311)	251
FIGURE II.40 : MODALITES D'ENGAGEMENT AU POSTE OCCUPE LORS DU PASSAGE DU QUESTIONNAIRE (EN % PAR SEXE).....	253
FIGURE II.41 : MOTIVATIONS POUR AVOIR ACCEPTE LE DERNIER POSTE OCCUPE A L'UNIL	255
(EN % PAR SEXE)	255
FIGURE II.42 : MATRICE FACTORIELLE DES DIMENSIONS DES MOTIVATIONS	256
FIGURE II.43 : TACHES MENAGERES ET SEXE (EN % PAR SEXE).....	260
FIGURE II.44 : PRISE EN CHARGE DES ENFANTS PAR LES PERSONNES APPARTENANT A NOTRE POPULATION ET PAR L'AUTRE PARENT (EN % PAR SEXE).....	262
FIGURE II.45 : TRAVAIL LE WEEK-END (EN % PAR SEXE).....	265
FIGURE II.46 : TRAVAIL DURANT LES SOIREES (EN % PAR SEXE).....	266
FIGURE II.47 : TRAVAIL DURANT LES VACANCES	266
FIGURE II.48 : REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL ENTRE LES DIFFERENTES ACTIVITES ACADEMIQUES, PAR SEXE, A PARTIR DES AGENDAS	268
FIGURE II.49 : REPARTITION DES DIVERSES ACTIVITES PROFESSIONNELLES SELON LE MODE D'INVESTIGATION	269
FIGURE II.50 : PROFESSION DES PARENTS PAR SEXE	272
FIGURE II.51 : DIPLOME DES PARENTS ET SEXE	271
FIGURE II.52 : EVOLUTION DE LA PROPORTION DES ETUDIANTES DANS LES FACULTES DE L'UNIL	273
ENTRE 1995 ET 2005 (EN % DE L'EFFECTIF PAR FACULTE).....	273
FIGURE II.53 : AGE DES PERSONNES ET POSTES	274
FIGURE II.54 : POURCENTAGE DES POSTES POST-DOC EN 2004.....	276
(EN % DES POSTES POUR CHACUNE DES FACULTES).....	276
FIGURE II.55 : STATUT ET SEXE (EN % PAR TYPE DE STATUT).....	277
FIGURE II.56 : DIFFERENCE DES AGES MOYENS AU MOMENT DE L'ENGAGEMENT AUX DIFFERENTES FONCTIONS ACADEMIQUES ^{A)}	279
FIGURE II. 57 : LE PLAFOND ET LES PAROIS DE VERRE DANS LA PYRAMIDE ORGANISATIONNELLE	280

LISTE DES ABREVIATIONS

ACIDUL	Association du corps intermédiaire et des doctorant.e.s de l'Université de Lausanne
BEC	Bureau de l'égalité de chances de l'Université de Lausanne
CDD	Contrat a durée déterminée
CI	Centre informatique de l'Université de Lausanne
CHUV	Centre hospitalier universitaire vaudois
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CRUS	Conférence des recteurs des universités suisses
CSST	Conseil suisse de la science et de la technologie
CUS	Conférence universitaire suisse
CUSO	Conférence universitaire de Suisse occidentale
DEA	Diplôme d'études approfondies
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DFJ	Département de la formation et de la jeunesse de l'Etat de Vaud
DialogUNIL	Réseau de médiation de l'Université de Lausanne
DSC	Droit et sciences criminelles (Faculté de)
ECTS	European Credit Transfer System
EPF	Ecole polytechnique fédérale
EPFL	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne
ESC	Ecole de sciences criminelles
EUA	European University Association
FBM	Faculté de biologie et de médecine
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
GSE	Géosciences et environnement (Faculté des)
GSR	Groupement de la science et de la recherche
HEC	Hautes études commerciales
HEP	Haute école pédagogique
HES	Haute école spécialisée
IPSC	Institut de police scientifique et de criminologie

LAU	Loi sur l'aide aux universités
LIEGE	Laboratoire Interuniversitaire en Etudes Genre (à partir du 1 ^{er} janvier 2009 : Centre en Etudes Genre de l'Université de Lausanne)
LUL	Loi cantonale sur l'Université de Lausanne
MA	Maître assistant.e
MD	Doctorat en médecine (du latin <i>Medicinæ doctor</i>)
MD-PhD	Doctorat en médecine et ès sciences
MER	Maître d'enseignement et de recherche
MHV	Subsides Marie Heim-Vögtlin du Fonds national suisse
NSF	National Science Foundation
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science
OFS	Office fédéral de la statistique
PhD	Doctorat (du latin <i>Philosophiæ Doctor</i>)
PNR	Programme national de recherche
PO	Professeur.e ordinaire
PA	Professeur.e associé.e
PTC	Prétitularisation conditionnelle
RALUL	Règlement d'application de la loi sur l'Université de Lausanne
Reunil	Recherche « Relève académique un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours »
SER	Secrétariat d'état à l'éducation et à la recherche
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SSP	Sciences sociales et politiques (Faculté des)
TSR	Théologie et sciences des religions (Faculté des)
Unil	Université de Lausanne

ANNEXES

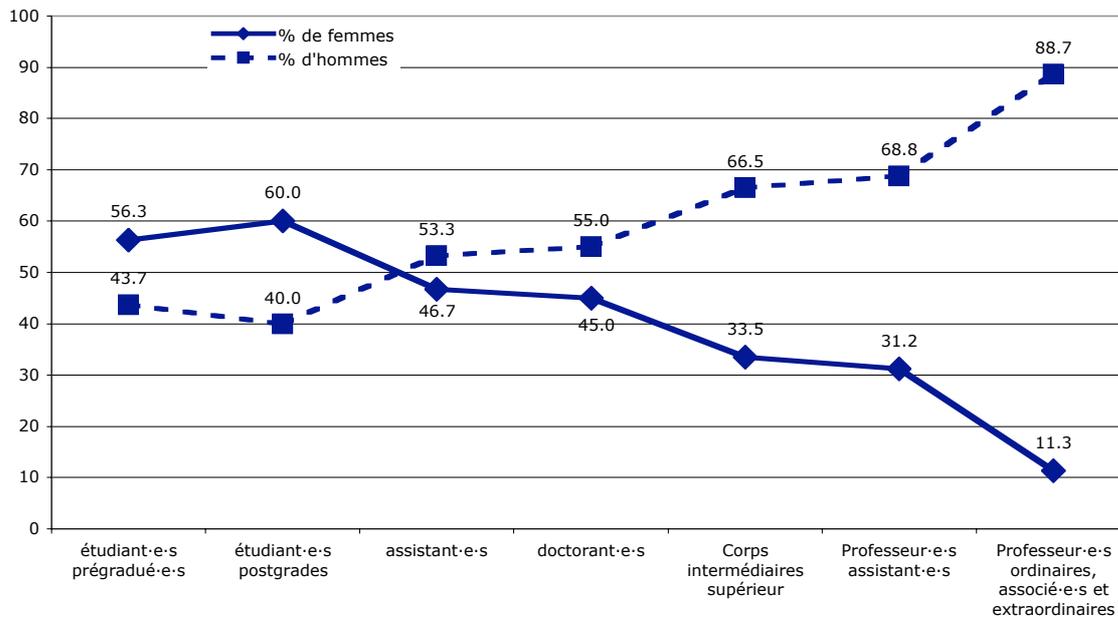
Table des annexes
Annexe 1 :
Femmes et hommes à l'Unil en 2005	I
Annexe 2
Guide des entretiens avec les équipes décanales	III
Annexe 3
Schéma des parcours de vie.....	VII
Annexe 4
Liste des personnes sélectionnées pour les entretiens semi-directifs	IX
Annexe 5
Programmes destinés à la relève académique.....
ainsi qu'aux carrières féminines.....	XI
1. Politiques et programmes destinés à la relève académique ainsi qu'aux carrières féminines	XI
2. Mesures en faveur de la relève académique de la Confédération.....	XII
3. Mesures spécifiques du Fonds national suisse.....	XIII
4. Mesures spécifiques au canton de Vaud.....	XV
5. Mesures spécifiques en faveur des femmes.....	XVI
Annexe 6.....
Trajectoires des personnes dans les différentes Facultés de l'Unil.....	XXI
Annexe 7.....
Profil des carrières dans les différentes Facultés de l'Unil.....	XXV
Annexe 8
Caractéristiques sociographiques de la population de référence.....	XXIX
8.1. Age	XXIX
8.2. Etat civil.....	XXXI
8.3. Origine	XXXII
Annexe 9
Liste des questions et des variables	XXXV
Annexe 10
Guide les entretiens avec les « membres de la relève et/ou prof. nouvellement nommé.e.....	LI
Annexe 11
Documents pour l'agenda	LV
Annexe 12.....
Insertion universitaire des différentes catégories des personnes de la base de données fournie par le CI	LIX
Annexe 13 :
Nationalité et recrutement des membres du personnel de l'Unil
(en % par catégorie et par Faculté) en 2005-2006	LXI
Annexe 14
Statuts occupés par les personnes lors de leur dernier contrat avec l'Unil selon les catégories de la base de données du Centre informatique.	LXV
Annexe 15 :
« Carrières basiques » Trajectoires académiques calculées d'après les bases du CI... ..	LXVII

Annexe 16 :	
« Carrières durables tronquées »	LXIX
Annexe 17 :	
« Carrières temporaires ascendantes »	LXXI
Trajectoires académiques calculées d’après les bases du CI	LXXI
Annexe 18 :	
« Carrière complète»	LXXIII
Trajectoires académiques calculées d’après les bases du CI	LXXIII
Annexe 19:	
Appartenance des répondant.e.s au questionnaire aux différents clusters de trajectoires par sexe	LXXV
Annexe 20.....	
Trajectoires des personnes ayant répondu au questionnaire Reunil	LXXVII

Femmes et hommes à l'Unil en 2005

Pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unil en 2005

(schéma créé par G. Theurillat et rendu public à l'occasion du 5e anniversaire du Bureau de l'Egalité des Chances de l'Unil en janvier 2006)



Guide des entretiens avec les équipes décanales

QUESTIONS

DIRECTIVES ENTRETIEN

Déroulement,
enregistrement, vidéo,
confidentialité

PRESENTATION RECHERCHE

Thématique et but de la
recherche, phases du la
recherche

I. DEFINITION DE LA RELEVÉ

Explorer la définition
de la relève que
chacune des facultés
donne.

Explorer la définition
du parcours
académique idéal que
chacune des facultés
donne.

Avoir en tête les
chiffres du BEC
concernant le déficit
d'engagement féminin
au sein de l'UNIL pour
relancer sur la situation
des facultés à ce sujet.

Quelle est votre définition de la relève ?

Avez-vous des critères précis pour considérer que telle ou telle personne appartient à cette catégorie et doit éventuellement jouir de certaines facilités pour construire une carrière universitaire ? En d'autres termes à partir de quand et jusqu'où fait-on partie de la relève ? S'agit-il d'une catégorie qui inclut tous les assistants, tous les doctorants ou qui est plus restreinte ? Si tel est le cas, quelles sont les restrictions qui organisent une telle conception (type de poste, âge minimal/maximal, profil de carrière, etc.) ?

Existe-t-il une trajectoire idéale qui mène au métier de professeur-e et/ou de chercheur-e ?

Si oui, quel est selon vous un parcours idéal (expérience de l'enseignement, expérience de la recherche, nombre des publications, qualité des revues, mobilité internationale, âge) ?

Ce parcours idéal correspond-il plus ou moins à la trajectoire typique des personnes qui ont été engagées comme professeurs depuis 1990 ?

Quels éléments valorisez-vous ? Sont-ils toujours les mêmes ou cela dépend-il parfois des besoins immédiats de la faculté, voire de la trajectoire suivie par les personnes qui sont sélectionnées par les commissions de nomination ? Des lacunes dans l'encadrement des étudiants vous ont-elles incitées à modifier le profil des personnes que vous avez désiriez engager ?

A-t-il été amendé d'une façon ou d'une autre pour favoriser une meilleure représentation des femmes au sein du corps enseignant ?

Ces parcours (idéaux et typiques) sont-ils les mêmes selon qu'il s'agisse de recherche ou d'enseignement universitaire ?

Quels sont les critères fondamentaux pour engager une personne (recherche vs enseignement) et comment juger de ces deux compétences ?

Y a-t-il une filière de promotion privilégiée dans les carrières académiques (externe ou interne) ?

II. POLITIQUES FACULTAIRES UNIVERSITAIRES ENJEUX DISCIPLINAIRES ET

Explorer les politiques suivies par chaque faculté et la façon dont elles s'articulent avec la politique de l'Unil.

Y a-t-il une politique facultaire de relève ?

- centrée sur l'enseignement et l'encadrement (student oriented) ;

- sur les personnes (individual career oriented) ;

- ou sur les postes (University strategy oriented : domaines et disciplines à favoriser) ?

En quoi est-elle influencée ou liée à une ou des disciplines particulières ?

Avez-vous établi un calendrier des départs à la retraite afin de « gérer/planifier » la relève ?

Disposez-vous dans votre faculté d'une ou plusieurs commissions de planification ?

Votre faculté développe-t-elle des politiques structurelles telle l'organisation de laboratoires ou d'équipes de recherche dans l'optique de favoriser une relève scientifique ?

Des mesures particulières ont-elles été envisagées pour favoriser l'avancement des carrières des membres de la relève et quelle catégorie de personnes concernent-elles prioritairement ?

Quelle importance revêt la mobilité dans votre politique (favoriser la mobilité nationale/internationale ; fonds à disposition ; perspective pour les retours...) ?

Il y a plusieurs programmes de soutien à la relève (programme fédéral « relève » ; programme « Egalité des chances » ; professeurs boursiers ; écoles doctorales, postes « bridge » prétitularisation conditionnelle, etc). Votre faculté y a-t-elle participé ?

Avez-vous demandé des postes de relève ?

Avez-vous ou avez-vous eu par exemple des professeurs boursiers dans votre faculté ? Si oui, quel en est l'intérêt pour votre faculté ? Les personnes concernées ont-elles trouvé un poste stable par la suite ? Dans votre faculté ? Ailleurs avec votre aide ? Ou savez-vous ce qu'elles sont devenues ? Et cela est-il identique pour les hommes et les femmes ?

Selon vous, qui doit promouvoir (pilotage, financement) la relève (confédération, universités, facultés) et avec quels objectifs ?

III. UNIL VERSUS POLITIQUES UNIVERSITAIRES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Explorer la façon dont la situation réelle (y compris les changements du paysage universitaire) intervient dans les pratiques qui touchent à la relève.

On parle beaucoup de massification des études et les réformes de Bologne modifient le paysage universitaire. Ces éléments interviennent-ils dans les politiques de relève pratiquées par votre faculté ou dans la façon dont elle fait usage des offres faites par la confédération ou le FNS. Si oui, comment ?

IV. EGALITE

Explorer la situation et la perception de chaque faculté en terme d'égalité homme-femme.

Comment les femmes sont-elles représentées dans les différents étages de la hiérarchie de votre faculté ?

Peut-on à votre avis parler de sous-représentation des femmes dans le corps professoral de votre

Avoir en tête les chiffres du BEC concernant le déficit d'engagement féminin au sein de l'UNIL pour relancer sur la situation des facultés à ce sujet.

*faculté et si oui, comment l'expliquez-vous ?
Avez-vous identifié des difficultés pour appliquer les directives d'égalité/relèves nationales et locales ?*

Si oui, lesquelles ?

Appliquez-vous dans votre faculté des mesures particulières pour lutter contre les inégalités (genre, origine socio-économique, pays d'origine) ?

Le BEC est-il représenté dans les commissions de présentation ?

Une commission égalité est-elle présente au sein de votre faculté ?

Pensez-vous que la nouvelle LUL va favoriser une politique de relève plus égalitaire ?

FIN ENTRETIEN

Revenir sur les questions auxquelles ils n'ont pas répondu : remonter dans les questions.

Remerciements, mention possibilité d'avoir accès aux résultats.

A
U
T
R
E
S

P
E
R
S
O

F
O
R
M
A
T
I
O
N

P
R
O
F

A
N
N
E
E

2007

2006

2005

2004

2003

2002

2001

2000

1999 ...

Schéma daté des parcours de vie

Annexe 3

Annexe 4

Personnes sélectionnées pour les entretiens semi-directifs

TYPE CARRIERE ACADEMIQUE	DETAILS CATEGORIE	FAC	SEXE	N°
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	C/PROF-MER LINEAIRES			
	1	LET/FL E	F	
LINEAIRE/AVANCEE	PROFESSEUR.ES/MER RELEVE UNIL	LET	F	1
		TSR	H	2
		LET	H	3
		FBM	H	4
		SSP	H	5
		LET	H	6
		GSE	H	7
		DSC	H	8
		SSP	F	9
		LET	F	10
		SSP	F	11
	PROFESSEUR.ES ENTRANT.E.S	TSR	H	1
		HEC	F	2
		FBM	F	3
TSR		H	4	
LINEAIRE/ EN DEVELOPPEMENT	1 ^{er} ASSISTANT.E.S et MA	GSE	H	1
		HEC	F	2
		LET	F	3
		DSC	F	4
	ASSISTANT.E.S AVANCE.E.S	GSE	H	1
		SSP	F	2
		HEC	H	3

TYPE CARRIERE ACADEMIQUE	DETAILS CATEGORIE	FAC	SEXE	N°
ABANDON	ABANDON THESE	SSP	F	1
		DSC	F	2
	ABANDON MA ou PROFESSORAT	LET	F	1
		SSP	F	2
		LET	H	3
		LET	F	4
NON LINEAIRE/ ATYPIQUE	DOCTORANT.E.S, HORS UNIVERSITE	FBM	F	1
		SSP	F	2
	DOCTEUR.E.S, HORS UNIVERSITE PRESENT/PASSE	LET	H	1
		LET	H	2
		TSR	H	3
		LET	H	4
	UNIL-HORS UNIL	FBM	F	1
		DSC	H	2
		HEC	F	3
		HEC	H	4
	ATYPIQUES	SSP	F	1
		LET	F	2
		LET	H	3
		SSP	H	4

Programmes destinés à la relève académique ainsi qu'aux carrières féminines

Les programmes qui visent à augmenter la représentation féminine dans les strates supérieures de l'enseignement universitaire (engagement de déléguées à l'égalité dans toutes les Hautes Ecoles et Universités et au FNS, mesures incitatives dans l'attribution des postes de professeures boursières, financement et soutien à des réseaux de mentoring, etc.) et à promouvoir les politiques de soutien à la relève scientifique en Suisse (soutien à l'organisation des écoles doctorales et représentation de jeunes chercheur.e.s dans les Pôles de recherche nationaux, etc.) ainsi que les lignes directrices choisies durant la dernière décennie par les organismes fédéraux chargés de la recherche et de l'enseignement dans les Hautes écoles ont nourri une riche littérature sur l'égalité femmes-hommes dans l'université (un état de la question de trouve dans le rapport Rehmann (2004) qui dresse un panorama de la situation en Suisse pour le Groupe d'Helsinki). Certains de ces programmes ont été évalués (Bachmann et al., 2004 ; Felli et al., 2006 ; Goastellec et al., 2007 ; Meyer, 1998, 2000 ; Meyer et Nyffeler, 2001 ; Meyerhofer 2004 ; Nienhaus et al., 2005) et leurs auteur.e.s notent qu'une amélioration partielle s'est produite mais aussi que des problèmes subsistent. De plus, des *success stories* ont été publiées par plusieurs des bureaux de l'égalité de façon à rendre la carrière académique attrayante pour les femmes (Binswanger et Richter, 2005 ; Manz-Brunner et Zingg, 2003 ; Piron, 1998 ; Sutter, 2004), l'une d'elles mettant par ailleurs l'accent sur les difficultés que ce cursus professionnel peut présenter pour les femmes (Theurillat, 2004). L'étude pilote concernant les processus de sélection dans les projets et activités du FNS (Jänchen et Schulz, 2005) a été suivie d'une enquête approfondie « Sexe et encouragement de la recherche (GEFO) » menée par Regula Leemann, Heidi Stutz et Sabina Schmidlin dont les résultats devraient être disponible sur la page web du FNS au moment où ce rapport sortira de presse.

1. Politiques et programmes destinés à la relève académique ainsi qu'aux carrières féminines

En 2001, le rapport du Conseil suisse de la science et de la technologie intitulé « L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses » mettait l'accent sur la situation très insatisfaisante des jeunes universitaires en Suisse et recommandait « [...] expressément de faire de l'encouragement de la relève universitaire une urgente priorité » (CSST, 2001 : 9). Ce même rapport renseigne sur les différentes étapes qui conduisent du doctorat au poste professoral stable et indique leurs durées respectives :

- doctorat (3 ans)
- formation postdoctorale à l'étranger (2-3 ans)
- prétitularisation conditionnelle (6 ans).

Nous présenterons, ci-dessous, les divers instruments de promotion mis en place durant la période concernée par notre recherche et destinés aux jeunes chercheur.e.s afin de leur

permettre d'effectuer leur carrière académique en suivant cette logique chronologique. Pour plus de clarté, nous avons choisi de présenter différemment les programmes d'envergure fédérale, ceux du FNS et finalement, certains outils particuliers au canton de Vaud. Après cette présentation générale, nous nous sommes arrêtées plus en détail sur les outils, plus rares, de promotion spécifiques aux carrières féminines.

2. Mesures en faveur de la relève académique de la Confédération

2.1. Ecoles doctorales

Depuis 2001, les écoles doctorales, dont le but est de promouvoir la relève académique en offrant un encadrement aux doctorant.e.s, ont connu un véritable essor en Suisse. Comme le remarque un rapport du CSST « Les avantages qu'offrent les écoles doctorales sont évidents : elles freinent le centrage complet sur un seul 'patron de thèse' et poussent à la réflexion interdisciplinaire. En Allemagne, elles ont fait retomber le délai moyen de préparation d'une thèse de 4,5 ans à 3,9 ans » (2001 : 17). Elles s'adressent de manière privilégiée au corps intermédiaire inférieur (assistant.e.s diplômé.e.s) mais permettent des échanges entre des personnes se situant à des niveaux d'expérience différents. Certaines d'entre elles offrent des financements pour des bourses doctorales, d'autres sont liées à des pôles de recherche nationaux, elles peuvent dépendre d'une ou de plusieurs universités (p.ex. CUSO – Conférence universitaire de Suisse occidentale) et réunir une ou plusieurs disciplines.

2.2. Programme fédéral « relève » (1992-2004)

Ce programme spécial proposé par le Conseil fédéral en juin 1991 visait à financer des postes d'assistant.e.s, de MA et de professeur.e.s assistant.e.s et avait pour objectifs principaux de :

- favoriser la relève académique dans les universités suisses, en prévision notamment des départs à la retraite de nombreux professeur.e.s au tournant du siècle ;
- améliorer les taux d'encadrement des étudiant.e.s ;
- promouvoir la place des femmes ;
- favoriser la mobilité.

Prévu initialement pour une période de huit ans, ce programme a ensuite été prolongé de quatre ans pour les MA et les professeur.e.s assistant.e.s. Il concerne les plans quadriennaux : 1992-1995, 1996-1999 et 2000-2004¹. Depuis lors, ce programme continue en quelque sorte indirectement pour les postes de professeur.e.s, puisque, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle LAU en 1999, l'essentiel de ses attributs ont été transférés vers le programme de « professeur.e.s boursier.e.s » du FNS qui obéit cependant à une logique plus « concurrentielle » (voir ci-dessous), en ce sens qu'il soutient des personnes et non des postes.

Au total, 550 personnes ont pu bénéficier de ces mesures d'encouragement, dont 44% de femmes (Felli et al., 2006 : 38). A l'Unil, sur 67 bénéficiaires, 45 étaient des femmes

¹ Ce programme a fait l'objet de différentes évaluations quantitatives et qualitatives : Meyer, 1998 ; Meyer, 2000 ; Meyer et Nyffeler, 2001 ; Felli et al., 2006.

(Felli et al., 2006 : 38), soit 67%². Cependant, comme le remarquent les auteurs du rapport d'évaluation, les femmes ont été moins nombreuses à être nommées sur des postes stables par la suite puisque 42% des hommes ont été stabilisés contre 27% des femmes. Dès lors on peut considérer que l'incitation des femmes a fonctionné durant le programme mais, qu'une fois celui-ci terminé, les mesures visant à intégrer définitivement des personnes au sein des universités ont plus largement concerné les hommes. L'absence de mécanismes de *tenure track* ou de PTC, qui pourraient permettre de stabiliser les bénéficiaires et de les intégrer définitivement au sein d'une université à la fin de la période subsidiée, a contribué à la précarisation de ces postes.

Au niveau de l'Unil, les auteur.e.s du rapport Felli et al. constatent que 80% des bénéficiaires lausannois.e.s ont trouvé un poste professoral stable (contrat à durée illimitée) dans cette même université, qui peut être considérée comme une institution à « fort marché interne » (2006 : 48), puisqu'elle pratique largement le recrutement local. Toujours dans cette université, la discipline la mieux dotée en postes de « relève » est le droit avec 19 bénéficiaires, suivi des sciences naturelles avec 12 bénéficiaires, des sciences économiques avec 10 bénéficiaires, des sciences sociales avec 9 bénéficiaires, des sciences historiques avec 8 bénéficiaires, de la médecine avec 4 bénéficiaires, des sciences linguistiques et des sciences exactes³ avec toutes deux 2 bénéficiaires et finalement 1 bénéficiaire pour la catégorie Phil I (sic) (Felli et al., 2006 : 40). Si ce programme a tout d'abord été utilisé à l'Unil pour améliorer les taux d'encadrement, il s'est progressivement orienté vers une stratégie de développement de priorités scientifiques dans une logique de renforcement des pôles d'excellence de l'institution.

3. Mesures spécifiques du Fonds national suisse

Les instruments de soutien à la recherche du FNS qui visent à l'encouragement de la relève scientifique dans le cadre de la recherche fondamentale libre se situent dans le domaine de l'encouragement des personnes. S'adressant moins spécifiquement à la relève, les programmes d'encouragement des projets scientifiques comprennent cependant aussi des bourses doctorales ou post-doctorales qui permettent à des jeunes chercheur.e.s de développer leurs carrières au sein d'équipes scientifiques.

Nous avons choisi de nous arrêter ici seulement aux programmes d'encouragement des personnes et à des projets similaires qui s'adressent directement aux membres de la relève.

3.1. Encouragement de personnes

Les **bourses de recherche pour chercheur.e.s débutant.e.s** permettent à des jeunes scientifiques en début de carrière (doctorant.e.s en fin de thèse ou post-doc pour des docteur.e.s ayant obtenu leur doctorat depuis moins de trois ans⁴) de séjourner dans un

² Les chiffres de participation féminine doivent cependant être revus à la baisse puisque de nombreuses femmes ont occupé des postes à temps partiels. Nous n'avons pas trouvé de statistiques tenant compte des équivalents plein temps.

³ Concernant cette catégorie, les chiffres sont certainement biaisés par les réorganisations institutionnelles qui ont redéployé, depuis 1999, certaines disciplines des sciences de la matière en direction de l'EPFL et/ou de l'Université de Genève.

⁴ Jusqu'à 2007, la limite d'âge pour de telles bourses était fixée à 33 ans pour les hommes ; les femmes avaient vu cette condition levée à partir de 2002.

institut de recherche à l'étranger pour une durée de 12 à 24 mois pour les doctorant.e.s, et de 12 à 36 mois pour les post-docs. Elles sont allouées dans toutes les disciplines.

Les **bourses de recherche pour chercheur.e.s avancé.e.s** sont des bourses de post-doc qui s'adressent à de jeunes scientifiques titulaires d'un doctorat depuis au moins une année et au maximum 5 ans⁵ qui veulent faire une carrière académique et qui désirent approfondir leurs connaissances et améliorer leur profil scientifique par le biais d'un séjour à l'étranger. Les bourses sont accordées pour une durée de 12 à 36 mois et elles comprennent un subside à l'entretien personnel, un forfait pour les frais de voyage et une éventuelle contribution aux frais de recherche et de congrès. Ces bourses sont allouées dans toutes les disciplines, à l'exception de la médecine expérimentale et clinique dont les bourses sont octroyées par la Fondation suisse pour les bourses en médecine et biologie en collaboration avec le FNS.

Le **programme « professeur.e.s boursier.e.s »**, qui a débuté en 1999, alloue des subsides *ad personam* à des chercheur.e.s sélectionné.e.s pour une durée de 4 ans ; ils peuvent être prolongés de 2 ans au maximum. Ils sont constitués d'un salaire de niveau « professeur.e assistant.e », d'un subside permettant la constitution d'une équipe de recherche (candoc, postdoc) voire d'une contribution à l'infrastructure (au max. CHF 1.6 mio pour 4 ans). Les postes peuvent être occupés à temps partiel compte tenu des charges familiales qui pèsent sur les bénéficiaires. Environ 30 bourses sont mises au concours chaque année et le pourcentage de femmes bénéficiaires s'élevait pour la période 2000-2007 à 28% ; le FNS désire arriver à un taux d'au moins 30%. Selon le rapport d'évaluation de ce programme, en 2006, 83% des bénéficiaires de la première mise au concours avaient été nommé.e.s professeur.e.s (Goastellec et al., 2006 : 103).

Les **subsides Marie Heim-Vögtlin** sont spécifiquement destinés aux femmes (voir ci-dessous).

3.2. Autres programmes du FNS

A partir du milieu des années 1980, le FNS a lancé différents programmes dont certains sont encore en cours alors que d'autres ont été abandonnés ou remplacés.

- **START** : concerne la recherche fondamentale biomédicale, il était destiné à des spécialistes ayant terminé leur formation post-doctorale et leur octroyait un salaire et des crédits de recherche pour 5 à 7 ans ; en 2000, ces bourses ont été remplacées par le programme des professeur.e.s boursier.e.s.
- **SCORE** (Swiss Clinicians Opting for Research) : il s'agit d'un subside de formation personnelle destiné à de jeunes médecins qui font de la recherche clinique et qui ont terminé leur formation post-doctorale (trois ans d'activité clinique après le MD au minimum) ; elles et ils obtiennent un salaire et des subsides de recherche pour 3 à 5 ans afin de mener des activités de recherche en Suisse uniquement ;
- **PROFIL** : en mathématiques, en sciences naturelles et en sciences de l'ingénieur
- **PROSPER** (Program for Social Medicine, Preventive and Epidemiological Research) ; bourses et crédits de recherche attribués à des chercheur.e.s indépendant.e.s dans les domaines de la médecine sociale et préventive, la bioéthique et les sciences infirmières pour une période de 3 ans renouvelables une fois pour 2 ans.

⁵ Jusqu'à 2007, la limite d'âge pour de telles bourses était fixée à 35 ans pour les hommes ; les femmes avaient vu cette condition levée à partir de 2002.

- **ATHENA** : ces bourses (sans crédit de recherche) en sciences humaines et sociales sont attribuées pour une période de 3 ans, renouvelable une fois pour 3 ans.

4. Mesures spécifiques au canton de Vaud

4.1. Programme cantonal d'encouragement à la relève universitaire

Entre 1989 et 2004, les membres de l'administration cantonale avaient la possibilité d'obtenir un « congé scientifique » dans le but d'étoffer leur dossier scientifique et leur permettre d'être candidat.e.s à un poste stable à l'université. Du fait de cette spécificité et bien que destiné à l'ensemble du personnel de l'administration, ce sont surtout des membres de l'Unil et des enseignant.e.s du secondaire, titulaires d'un doctorat, qui y ont eu recours. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle LUL, l'Unil n'a pas souhaité reconduire ce programme dont elle aurait dû assurer seule le financement. Ce programme a concerné 66 personnes.

4.2. « Postes bridges »

Dans la seconde moitié des années 90, ces postes ont été créés à l'Unil afin de permettre à des personnes qui avaient été engagées dans le programme « relève » de la Confédération de rester à l'Unil au-delà de cet engagement dans le but de se porter candidates à une succession prévisible dans les années à venir. Ces postes étaient financés par le budget du Rectorat.

4.3. PTC – tenure track

Ce nouvel instrument de soutien à la relève a été créé avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LUL en 2005. Il reprend des procédures connues internationalement sous le nom de *tenure track*. La PTC, telle que définie par la Directive 1.4 de la Direction de l'Unil, « est la procédure qui permet d'être nommé professeur assistant avec possibilité de titularisation au rang de professeur ordinaire ou de professeur associé après une évaluation réussie ». Les professeur.e.s assistant.e.s sont engagé.e.s pour un mandat de deux ans, renouvelable deux fois et la procédure d'évaluation a lieu au terme de la quatrième année. Les candidat.e.s à la titularisation doivent, après cette période, pouvoir faire preuve de bonnes qualifications tant dans l'enseignement, la recherche que dans leur intégration au sein de l'Unil.

La PTC, comme la stabilisation des MA en MER (Unil, 2005a) sont de nouveaux instruments de promotion interne qui remplacent d'autres types de promotions (comme par ex. les transformations de postes) opérées par le passé.

5. Mesures spécifiques en faveur des femmes

5.1. Programmes « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités » de la CUS⁶

La situation particulièrement dramatique de la Suisse, en 1998, en terme d'égalité aux fonctions les plus élevées de la hiérarchie académique, puisqu'on ne comptait que 7% de femmes professeures (ordinaires, associées et extraordinaires), a conduit le Conseil fédéral et le Parlement à entreprendre des actions afin de corriger ces disparités. En automne 1999, les Chambres fédérales adoptent le Message du Conseil fédéral du 25 novembre 1998 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pour les années 2000-2003. Dans ce message, une série de propositions donnent naissance au premier Programme fédéral « Egalité des chances » visant à encourager les carrières universitaires féminines qui est piloté par la CUS (comité de pilotage élu ad hoc) depuis 2000 et a pour cadre légal la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur l'aide aux universités (LAU). Les objectifs de ce programme, qui sera reconduit avec la même enveloppe budgétaire de 16 mio pour la période 2004 à 2007, était de parvenir à doubler la proportion des femmes pour atteindre un taux de 14% en 2006. Alors que cet objectif paraissait particulièrement difficile à atteindre, il l'a pourtant été à la fin de l'année académique 2005-2006 (l'Unil se situant quant à elle seulement à 13%). Le programme 2008-2011 vise quant à lui à atteindre le chiffre de 25% de femmes professeures en 2012. D'ici-là, les responsables du projet espèrent arriver à institutionnaliser la promotion de l'égalité dans toutes les universités suisses. Chaque programme dispose d'une enveloppe budgétaire d'environ 16 mio (les 22 mio qui ont été budgétés pour 2008-2011 pourraient être revus à la baisse) et les établissements qui participent à un projet (modules 2 et 3, voir ci-dessous) doivent, en principe, en assurer la moitié du financement. Pour la période 2000-2007, l'Unil a reçu plus de 3 mio de francs (Theurillat et Jufer 2006 : 64).

Chaque programme comprend trois modules qui regroupent différentes mesures :

1. Le « **système d'incitation** » récompense financièrement les universités pour la nomination de femmes professeur.e.s sur des postes stabilisés. Ces fonds sont distribués aux universités en fonction du nombre de femmes nommées durant l'année écoulée. Tous les établissements, qui pouvaient utiliser ces fonds à bien plaisir, ont décidé de les investir dans la promotion de l'égalité des chances et financent divers projets en fonction des réalités et des besoins propre à chaque institution. Durant le premier programme, l'Unil s'est classée 5^{ème} sur 10 puisqu'elle a nommé 10 femmes entre 1999 et 2002 ; elle a de ce fait touché 585'908.- sur le total de 4'050'000.-. Ces fonds ont été alloués au BEC pour son financement et depuis 2003, ils servent aussi à soutenir des projets sélectionnés à partir de propositions émanant de la communauté académique (des demandes peuvent être déposées deux fois par année, les 15 février et 15 août). Pour la période 2004-2007, 350'000.- ont été alloués à l'Unil pour ce module (www.unil.ch/egalite/pag36595.html).
2. Les programmes de « **mentoring** » ont pour objectif d'encourager la relève féminine à poursuivre dans les carrières universitaires par le biais de systèmes de coaching et d'offres de conseils et de formations, ainsi que de la mise en réseaux des femmes engagées dans une carrière. Ce réseautage se fait par le biais d'un marrainage par des femmes plus expérimentées, des rencontres entre doctorantes ou encore des échanges

⁶ Les éléments présentés ci-dessous sont tirés de Bachman et al., 2004, Widmer et Lischetti, 2003 ainsi que d'informations disponibles sur le site web de la CUS (www.cus.ch) et du Bureau de l'égalité de l'UNIL (www.unil.ch/egalite/)

entre les personnes intéressées par les études genre et les questions d'égalité. Le financement de ce module s'est fait par le versement de montants fixes et de contributions variables (en fonction du nombre de titres de diplômes, licences ou doctorats, décernés à des femmes) aux universités (mentoring intra-universitaire) et à des projets inter-universitaires. Pour 2000-2003, trois appels à proposition ont été lancés ; 32 projets ont été sélectionnés et soutenus financièrement dans le but de mettre en place des formules de mentoring aussi variées que possible et de promouvoir à grande échelle la relève académique féminine. A Lausanne, le LIEGE qui est un réseau de mentoring collectif et une plate-forme de communication centrée sur les questions de genre et d'égalité a bénéficié d'un financement dès le mois de mai 2001⁷.

3. Les « **structures d'encadrement pour les enfants** » consistent à développer les places d'accueil pour les enfants dans les crèches universitaires puisque les possibilités de garde en 1999 ne satisfaisaient pas les besoins des étudiant.e.s, doctorant.e.s et enseignant.e.s. Ce module cherche à créer de meilleures conditions pour concilier études ou carrière académique et obligations familiales. Bien qu'il soit spécifié que « [...] mères et pères assument ensemble la garde des enfants », celle-ci semble toutefois concerner avant tout les femmes : « Lorsque les places de crèches existent en nombre suffisant, les femmes envisagent plus volontiers de fonder une famille, car elles savent qu'elles pourront poursuivre en même temps leur carrière professionnelle. En mettant sur pied de telles structures d'accueil, les universités contribuent donc activement à encourager la relève féminine en évitant aux femmes de devoir interrompre leur parcours professionnel » (Widmer et Lischetti, 2003:28). Les montants alloués (tout comme pour ceux du deuxième module) sont composés de sommes fixes et de contributions variables en fonction du nombre de diplômes décernés aux femmes par les universités bénéficiaires. L'Unil a bénéficié d'une somme de 368'214.- pour la période 2000-2003, ce qui lui a permis d'augmenter le nombre de places d'accueil en crèche et de prolonger les heures d'ouverture. Les projets de ce module sont appelés à se poursuivre durablement dans l'avenir puisqu'il s'agit d'améliorations ou de créations d'infrastructures qui devraient avoir un effet positif à long terme sur l'égalité des chances et l'augmentation du nombre de femmes professeures. Pour la période 2004-2007, l'Unil a obtenu la somme de 400'000.- pour ce module⁸.

Dans le projet 2008-2011, ce module ne se limitera plus uniquement à la création et au soutien d'offres d'encadrement des enfants mais il visera aussi à encourager à la conciliation entre carrière académique et famille en faisant de l'université un lieu de travail favorable à la famille et plus attractif tant pour les femmes que pour les hommes.

Dans le programme pour la période 2008-2011, un quatrième module prévoit le développement et le soutien aux études genre dans des filières interdisciplinaires (création de chaires, mise en place de bourses, encouragement à la recherche...).

5.2. Mesures générales de soutien aux carrières féminines prises par le FNS

Pour faire suite au rapport final du Groupe de Réflexion (GRIPS Gender, 2001) consacré au thème « Egalité des femmes dans la science et encouragement des études genre » le FNS a créé, en 2001, aussi bien une Commission de l'égalité, chargée de mettre en pratique les recommandations du rapport, qu'un poste de « déléguée à l'égalité dans

⁷ www.unil.ch/egalite/pag36595.html (page consultée le 20 mars 2008)

⁸ www.unil.ch/egalite/pag36595.html (page consultée le 20 mars 2008)

l'encouragement de la recherche ». Le Gender-Mainstreaming est par ailleurs ancré comme principe d'organisation et de décision depuis le programme pluriannuel 2004-2007. De plus, le règlement électoral du Conseil de la recherche de 2003 prévoit une clause de préférence dans le but d'augmenter le nombre de femmes au Conseil de la recherche ainsi que sa compétence « genre ».

Un certain nombre de mesures, notamment pour faciliter la conciliation entre famille et carrière scientifique ont été introduites (congé maternité payé, travail à temps partiel, reconnaissance des charges familiales comme motif de retard de carrière, etc.). Par ailleurs des mesures spécifiques ont été prises au sein de programmes d'encouragement de personnes afin de permettre la prise en considération des carrières non linéaires et de flexibiliser les conditions d'accès aux bourses, grâce notamment à l'introduction du concept d' « âge académique » dès le 1^{er} janvier 2008. Depuis 2002, comme nous l'avons vu ci-dessus, certaines limites d'âge avaient été supprimées pour les femmes (bourses pour chercheur.e.s débutant.e.s et avancé.e.s). Certains programmes prévoient également des quotas de femmes à atteindre (professeur.e.s boursier.e.s).

5.2.1. Subsidés Marie Heim-Vögtlin (MHV) du FNS

Alors que tous les programmes et canaux d'encouragement du FNS s'adressent aux personnes des deux sexes, le programme Marie Heim-Vögtlin (du nom de la première femme médecin suisse (1845-1916)), est réservé uniquement à l'encouragement des femmes dans la recherche. Un nombre limité de ces subsidés est mis au concours chaque année ; à l'issue d'un processus d'évaluation en deux temps, environ 30% des candidatures sont retenues. Plus particulièrement « [l]es subsidés MHV sont destinés à des femmes de niveau candoc ou postdoc. Les subsidés sont destinés à des chercheuses hautement qualifiées, qui ont dû interrompre, ou qui ont dû ou doivent réduire leur activité de recherche suite à des circonstances particulières comme, par exemple, des charges d'assistance familiale ou des modifications du lieu de domicile résultant de changements professionnels du conjoint. Les subsidés MHV permettent aux bénéficiaires d'effectuer un travail de recherche et contribuent à leur intégration dans un institut universitaire en Suisse. »⁹. Le taux d'occupation pour ce type de subsidés doit atteindre au minimum 50%, il s'étend sur deux ans et peut être prolongé sur demande justifiée de deux années supplémentaires au maximum. Le subside octroyé correspond au salaire en vigueur pour les assistantes et doctorantes qui travaillent pour le FNS ; les frais supplémentaires de prise en charge des enfants peuvent aussi être pris en charge par le FNS.

Le règlement du programme MHV a été revu et amélioré en 2003. Il contient notamment une clause particulière (article 4/2) qui prévoit que l'institut d'accueil poursuive l'engagement de la personne à l'échéance de la période subsidiée. De plus, ce programme a été ouvert à toutes les disciplines alors que jusqu'alors les femmes des sciences humaines et sociales en étaient exclues. Les subsidés sont octroyés pour une durée de deux ans avec la possibilité d'une prolongation de deux ans, contre un an et demi et trois ans précédemment.

Ce programme, qui a fait l'objet d'une évaluation par questionnaire en 2005 (FNS, 2006) pour la période 1991-2002, a été une réussite puisqu'il a atteint ses objectifs : 86% des

⁹ www.snf.ch/F/encouragement/personnes/mhv/Seiten/default.aspx (page consultée le 14 avril 2008)

femmes encouragées ont conservé une activité professionnelle après la fin de la période subsidiée, dans 64% des cas dans une université ou une HES, alors même que peu de femmes « mettaient au premier plan la poursuite d'une carrière académique classique menant au professorat » (FNS, 2006 : 14).

5.3. Bureau de l'égalité des chances (BEC) de l'Unil¹⁰

Grâce aux moyens financiers octroyés par les Programmes fédéraux « Egalité des chances », l'Unil a pu créer un BEC et nommer une déléguée à l'égalité qui est entrée en fonction le 1^{er} février 2001 ; l'inauguration officielle du BEC a eu lieu le 10 janvier 2002. Afin d'ancrer la notion de « respect de l'égalité des chances » dans les processus de planification et de direction de l'Unil, cette structure a été intégrée au budget de l'Université et a été pérennisée par son inscription dans la LUL du 6 juillet 2004 : « Art. 81 : La Direction institue une instance indépendante chargée de la promotion de l'égalité, notamment entre hommes et femmes ». Le statut d'instance indépendante, rattachée au Service recherche et postes académiques de la Direction de l'Unil, permet au BEC de pouvoir exercer sa politique et ses actions dans les meilleures conditions. Il dispose de financements ainsi que de moyens en personnel et a accès aux infrastructures de l'Unil au même titre que les autres services. Outre le poste de déléguée à l'égalité (80%) qui est stable, l'équipe du BEC a été composée depuis sa création par des personnes occupant différents postes à temps partiels en réponse à des mandats ponctuels (assistante, secrétaire, collaboratrice de recherche).

La « Commission Egalité des Chances » a pour fonction de soutenir le BEC dans ses travaux et de faire le lien avec les Facultés et les corps représentés. Cette commission permanente, qui existe depuis 2001, regroupe des représentant.e.s de toutes les Facultés et de tous les corps. Elle dépend du rectorat et elle a remplacé la « Commission des Affaires Féminines », créée en 1992, cette dernière était issue du premier organe de promotion des carrières féminines, le groupe de travail pour les « Questions féminines » mis sur pied en 1989. Actuellement, et à la suite de l'entrée en vigueur de la Directive de la Direction 0.2. « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne » (voir infra), les activités de cette commission sont définies de la manière suivante : « La commission consultative de l'égalité est un organe de réflexion et de concertation sur cette problématique à l'Université » (Unil, 2006 : Art. 6).

Pratiquant une approche intégrée de l'égalité à l'Unil, le BEC a pour objectif de sensibiliser et d'informer les membres de la communauté universitaire à la problématique de l'égalité ainsi que de recueillir des données statistiques et des informations relatives à sa mission. Il veille au respect de l'égalité des chances, détermine les besoins en supports destinés à faciliter la conciliation des tâches professionnelles et familiales (structures de garde, *job sharing*, temps partiels, etc.), collabore et organise des activités de mentoring, des formations, des conférences, des *lunchs* ainsi que nombre d'activités et publications visant à la promotion des carrières féminines. Une permanence est disponible pour assister et renseigner toutes les personnes qui le désirent quant à leurs droits en matière d'égalité. Au niveau des études genre, le BEC est actif dans le renforcement de l'offre de cours, la formation des enseignant.e.s à une didactique non-sexiste et il soutient les recherches dans ce domaine.

¹⁰ Les informations contenues dans ce chapitre ont été compilées à partir de publications du BEC et d'informations disponibles sur son site web (www.unil.ch/egalite/).

Diverses actions en faveur de l'égalité des chances ont été réalisées dans le sillage de l'entrée en vigueur de la nouvelle LUL, ainsi que de l'adoption par la Direction directive sur la promotion de l'égalité qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2006. Ce document, qui remplace le Règlement de la commission pour les questions féminines du 20 février 1992, précise que « La Direction de l'Université mène une politique active de promotion de l'égalité, notamment en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes. Elle prend des mesures visant à concrétiser dans les faits le principe de l'égalité des chances. » (Unil, 2006 : Art. 1). En outre, la directive établit les missions en matière d'égalité de la direction, du BEC, de la déléguée à l'égalité, de la commission de l'égalité et de la délégation à l'égalité dans les procédures de nomination du corps professoral. Cette dernière instance, créée en 2006, est composée d'une quinzaine de professeur.e.s, du vice-recteur en charge des postes académiques et de la déléguée à l'égalité. Les membres de cette délégation ont pour mission d'assister aux procédures de nomination (commissions de présentations) et d'attirer l'attention des membres de ces commissions sur les règles d'égalité de traitement et la règle de préférence en faveur des personnes qui appartiennent au sexe sous-représenté pour départager des candidat.e.s à qualifications égales.

En 2007, l'élaboration d'un « Plan d'action à l'attention de la Direction de l'Université » qui propose des mesures visant à concrétiser l'égalité fait suite à l'entrée en vigueur de la Directive de 2006. Celui-ci prévoit notamment la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité se traduisant par des actions au niveau des Facultés ; la présentation des différentes filières d'étude aux écolières et gymnasiennes afin de lutter contre la ségrégation horizontale (filières fortement féminisées vs masculinisées : lutte contre les stéréotypes de genre) ; la formation et l'encadrement de la relève féminine (programmes de mentoring) ; l'augmentation de la proportion des professeures ; la gestion des carrières et la promotion des femmes au sein du personnel administratif et technique.

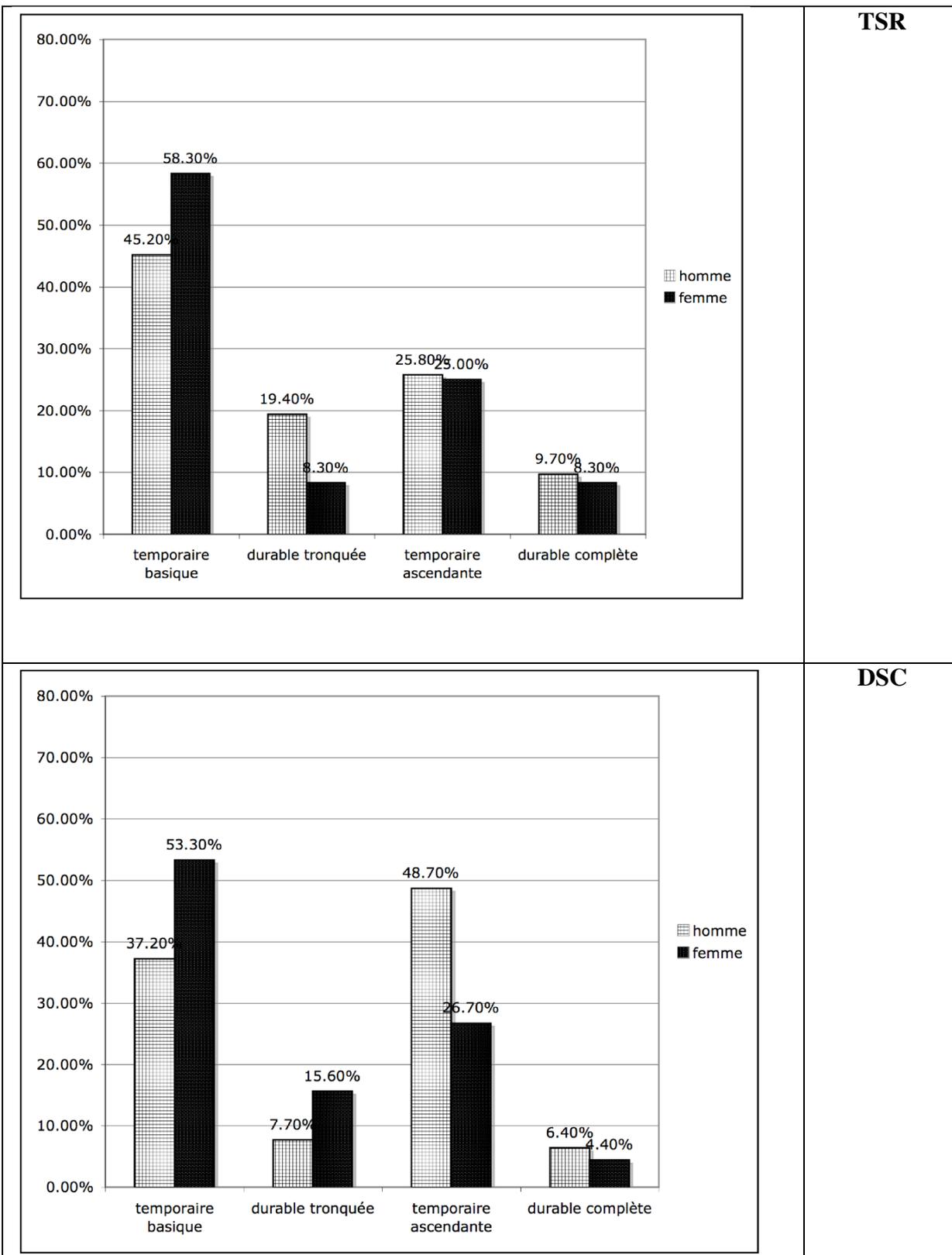
5.4. Promotion des carrières féminines au sein des Facultés de l'Unil

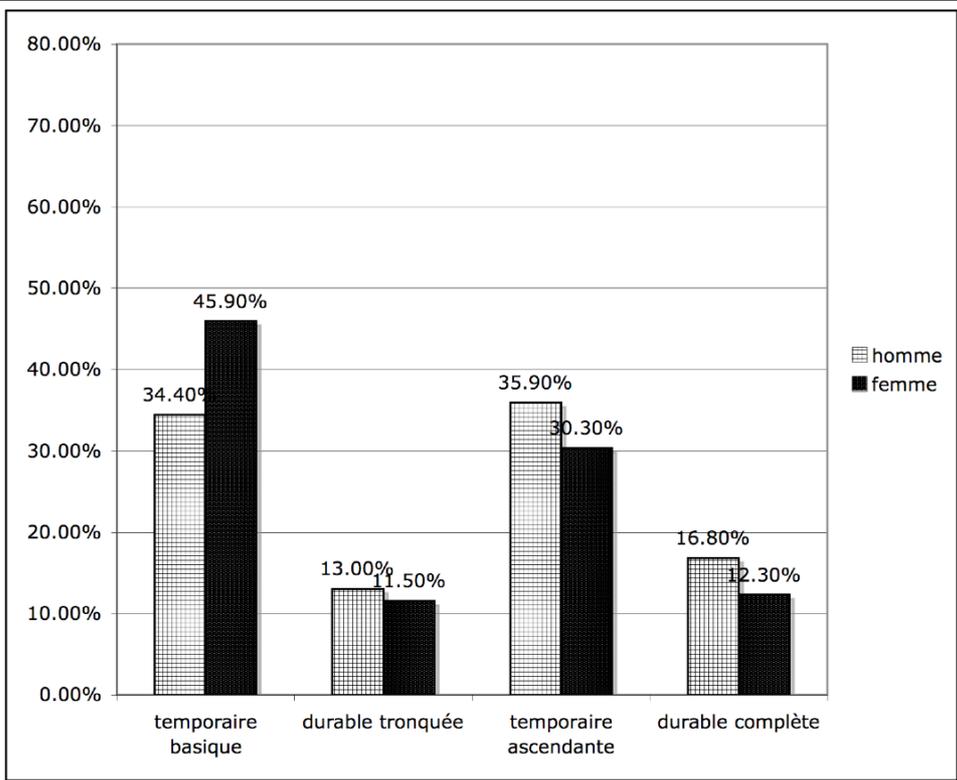
Seule la FBM s'est dotée d'un groupe de travail chargé de la promotion des carrières féminines en 1991, groupe qui s'est transformé en une commission permanente dès 1992 (actuellement elle est appelée « Commission Pro-Femmes »). Bénéficiant d'un budget attribué par le CHUV à partir de 1999, elle a ainsi pu mettre un certain nombre de bourses au concours.

En ce moment, elle encourage la promotion des femmes par le biais de deux mesures :

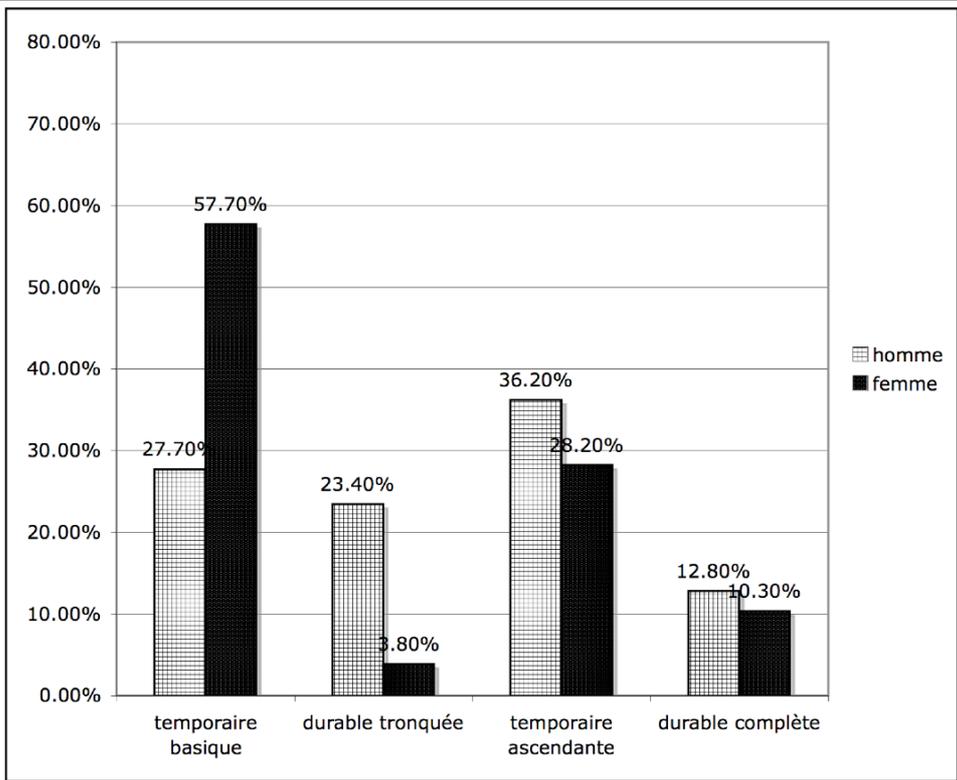
- Les bourses, d'une durée maximale de deux ans, sont attribuées aux femmes pour faire de la recherche et remplacent au maximum un salaire de 50% puisque la clinique ne laisse que peu de temps pour la recherche. Elles sont en principe accordées aux femmes ayant eu des enfants ou un parcours atypiques (interruptions de carrière), l'âge limite est fixé à 45 ans.
- Le programme de mentoring a été lancé à partir de 2000 et il s'adresse aussi bien aux domaines de la clinique et de la recherche qu'aux médecins et aux biologistes. Il a pour but de mettre une chercheuse débutante (mentee) en contact avec une personne ayant une position reconnue (mentor/menta). Actuellement, ce programme collabore avec d'autres offres de mentoring existant en Suisse (notamment le Réseau romand de mentoring coordonné par l'Université de Fribourg).

Annexe 6 :
Trajectoires des personnes dans les différentes Facultés de l'Unil

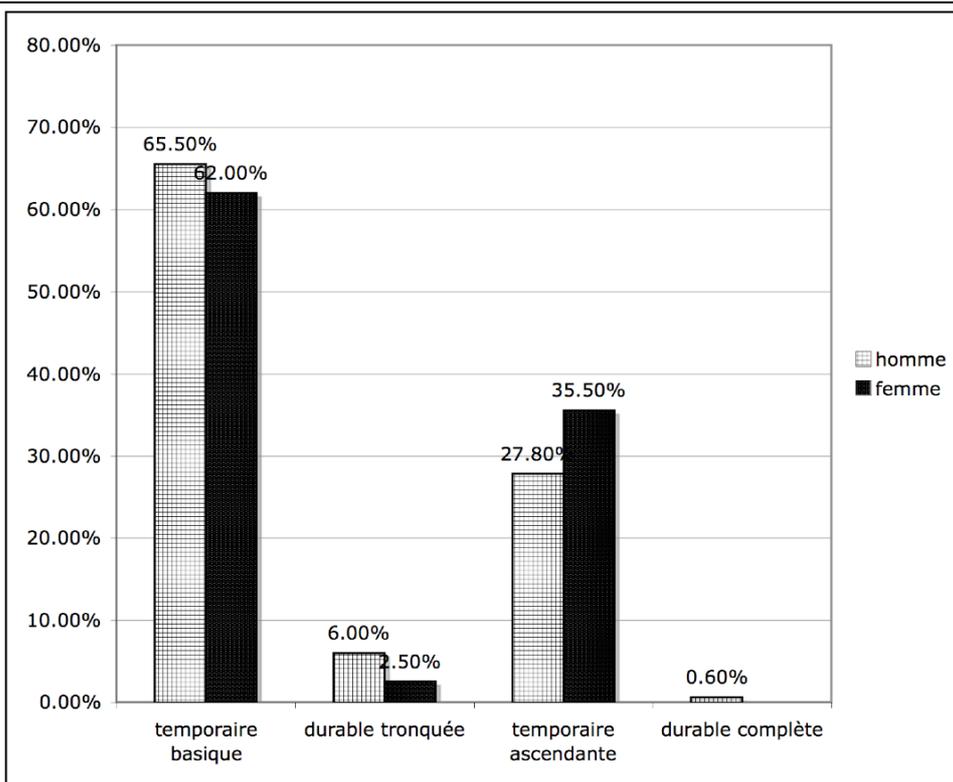
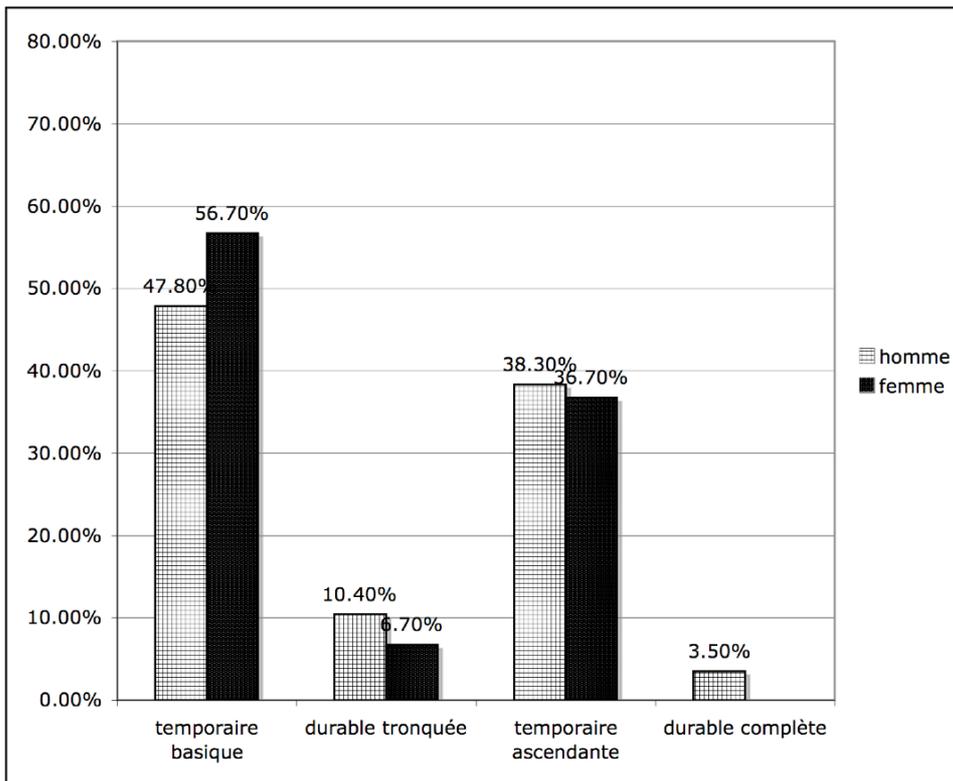


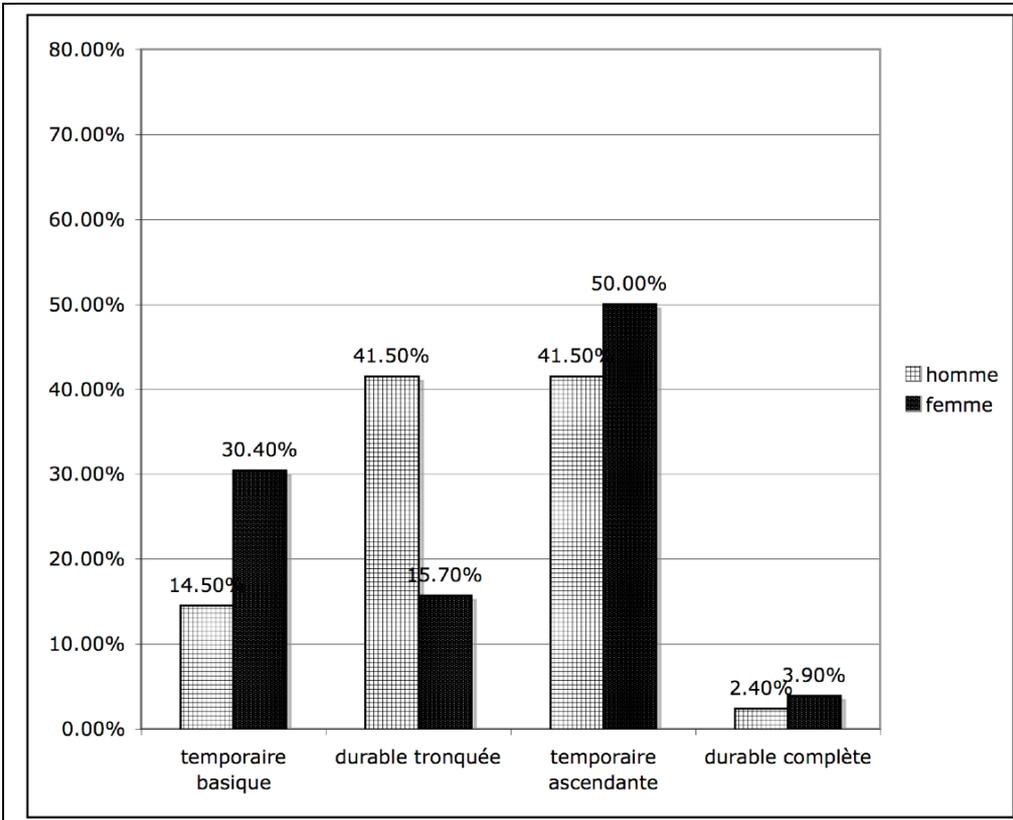


Lettres

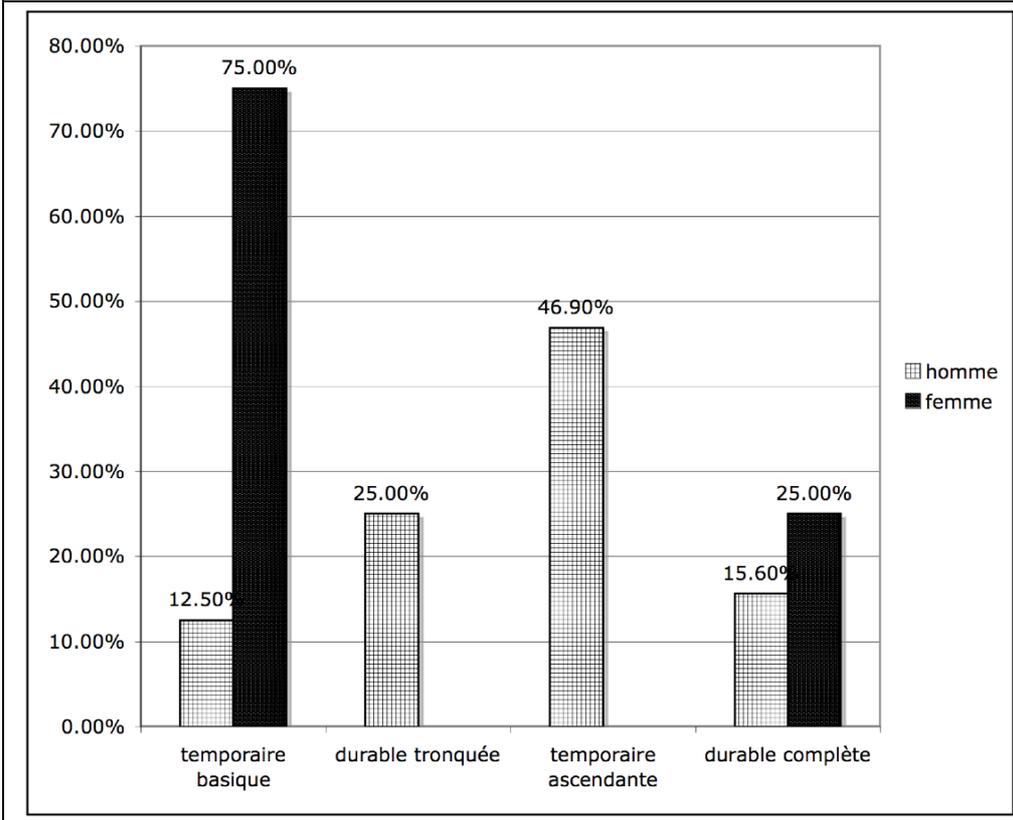


SSP



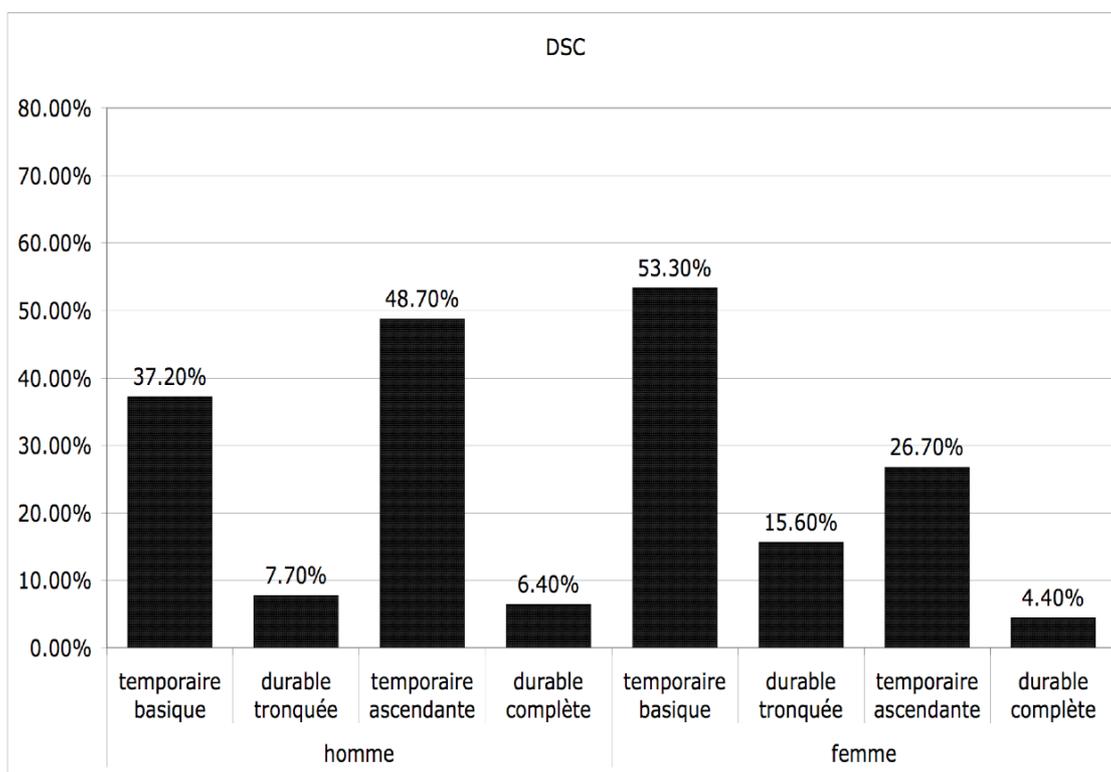
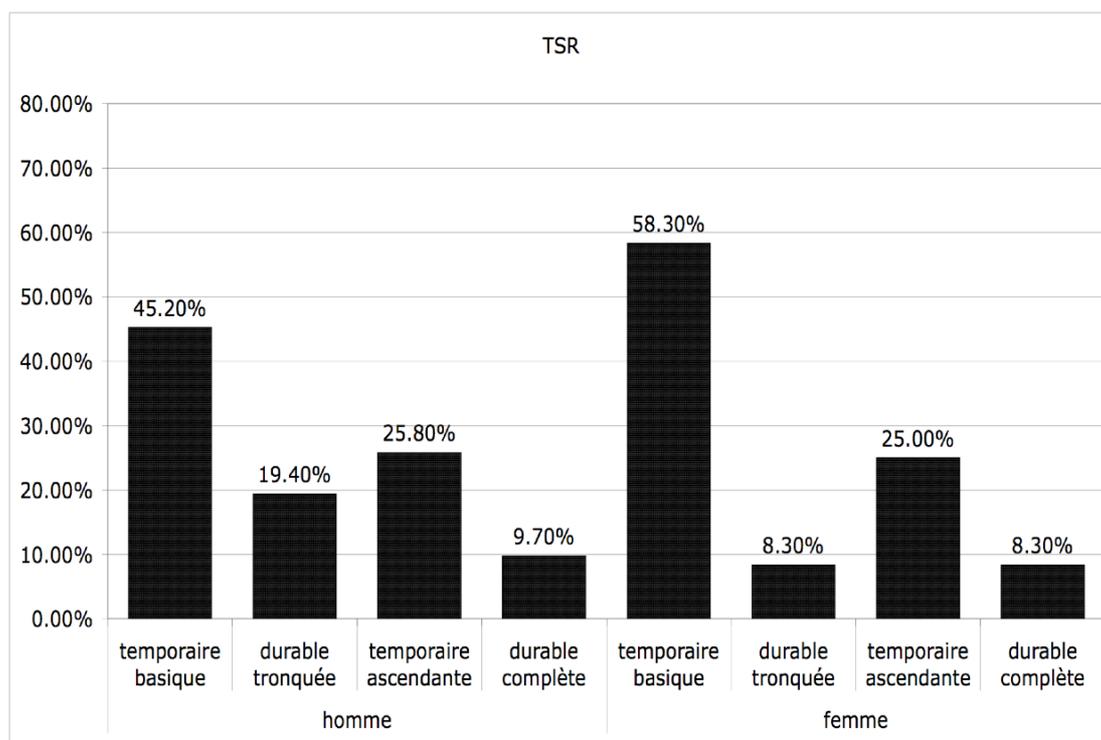


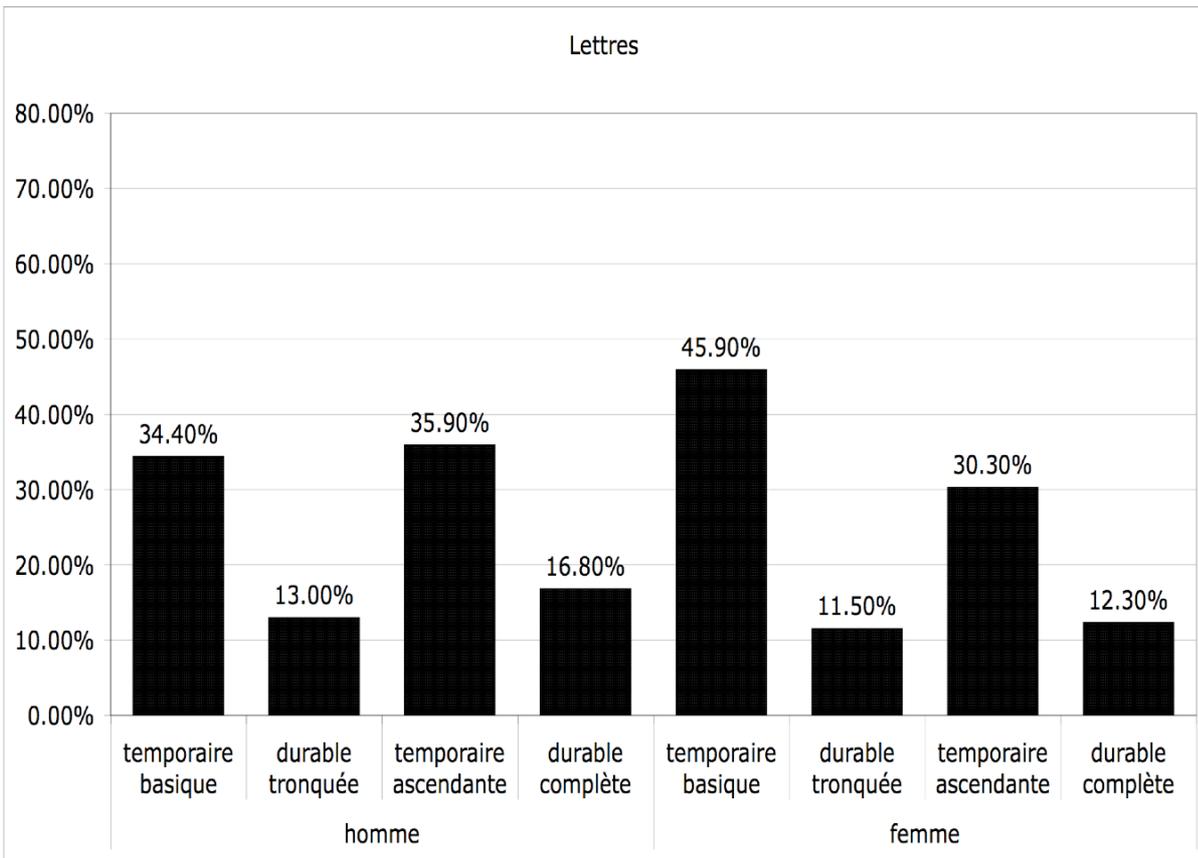
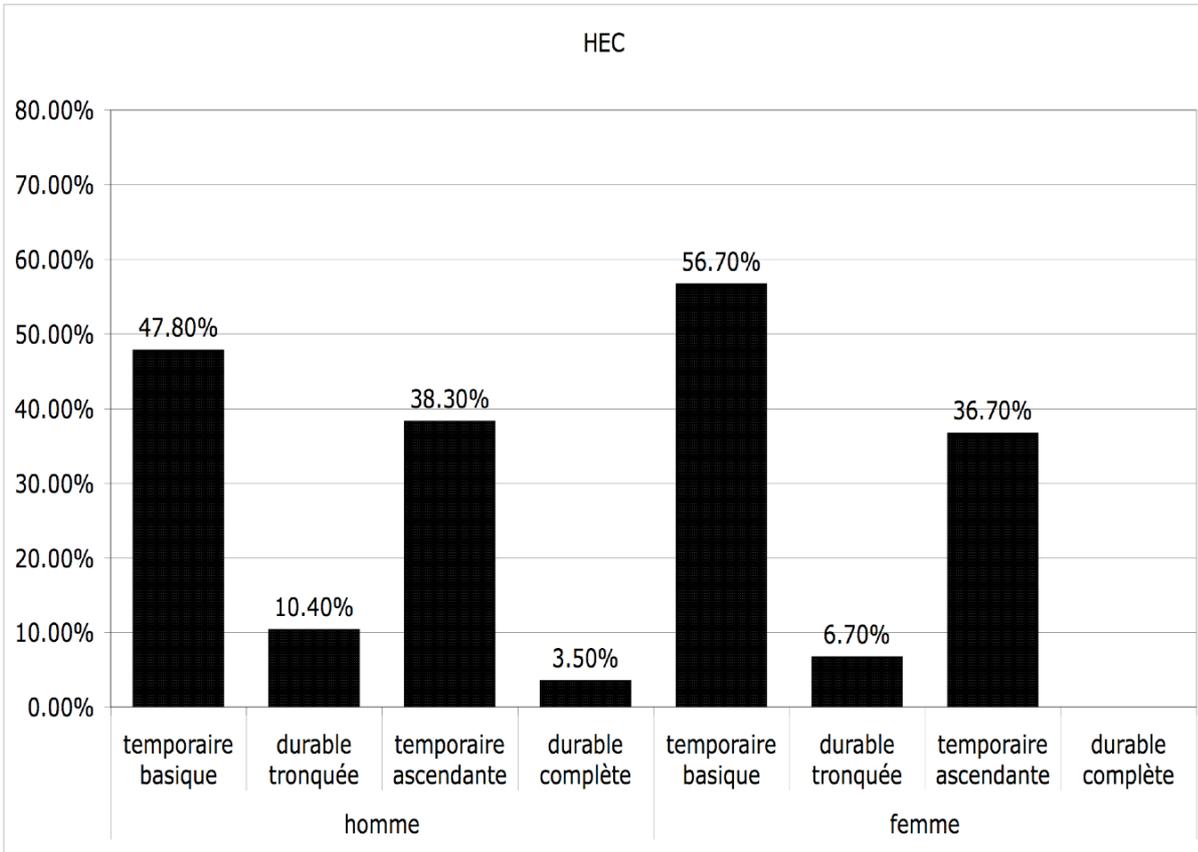
FBM

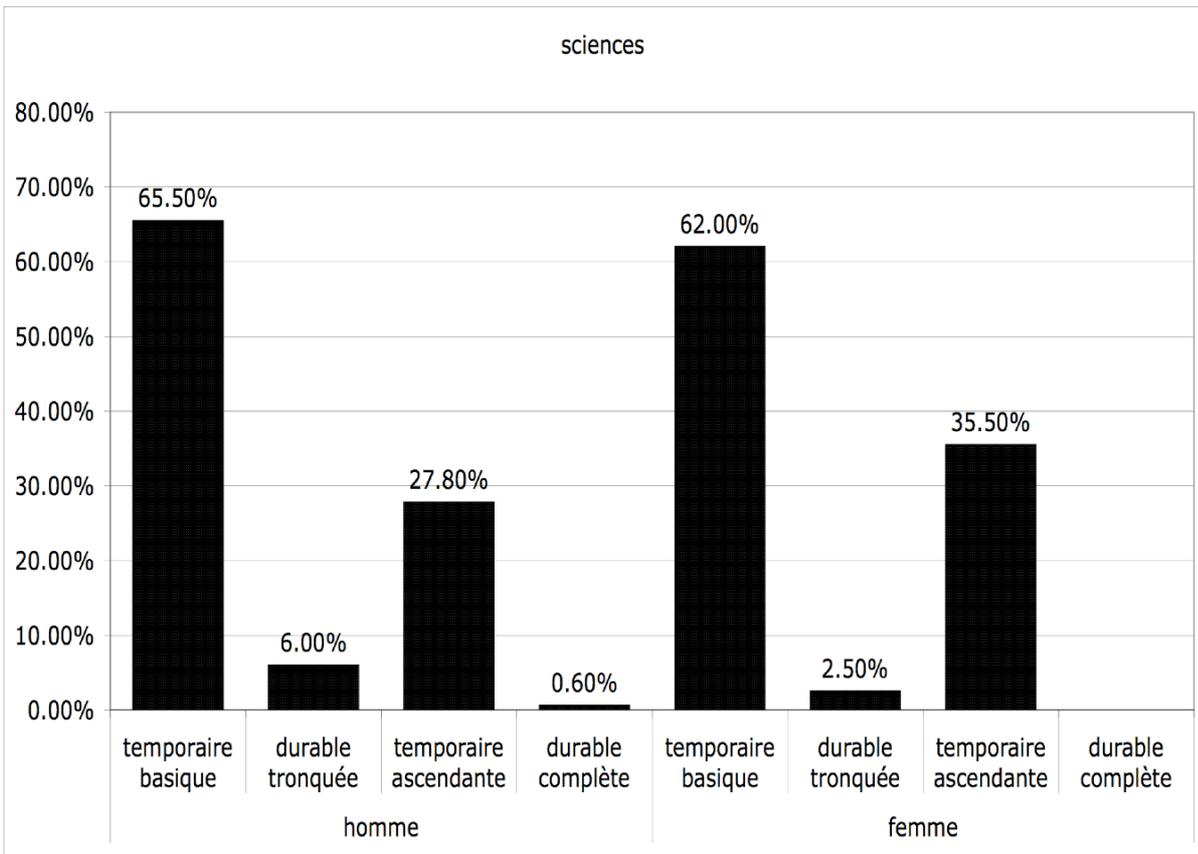
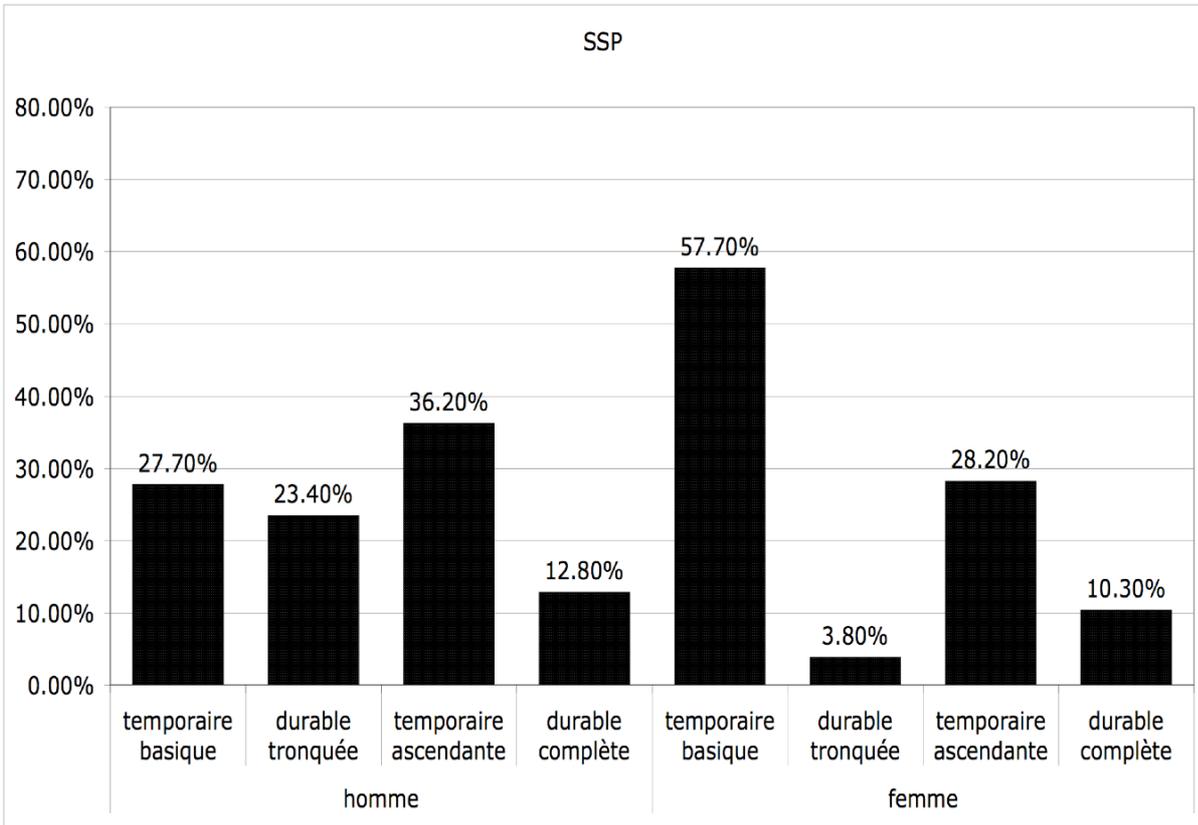


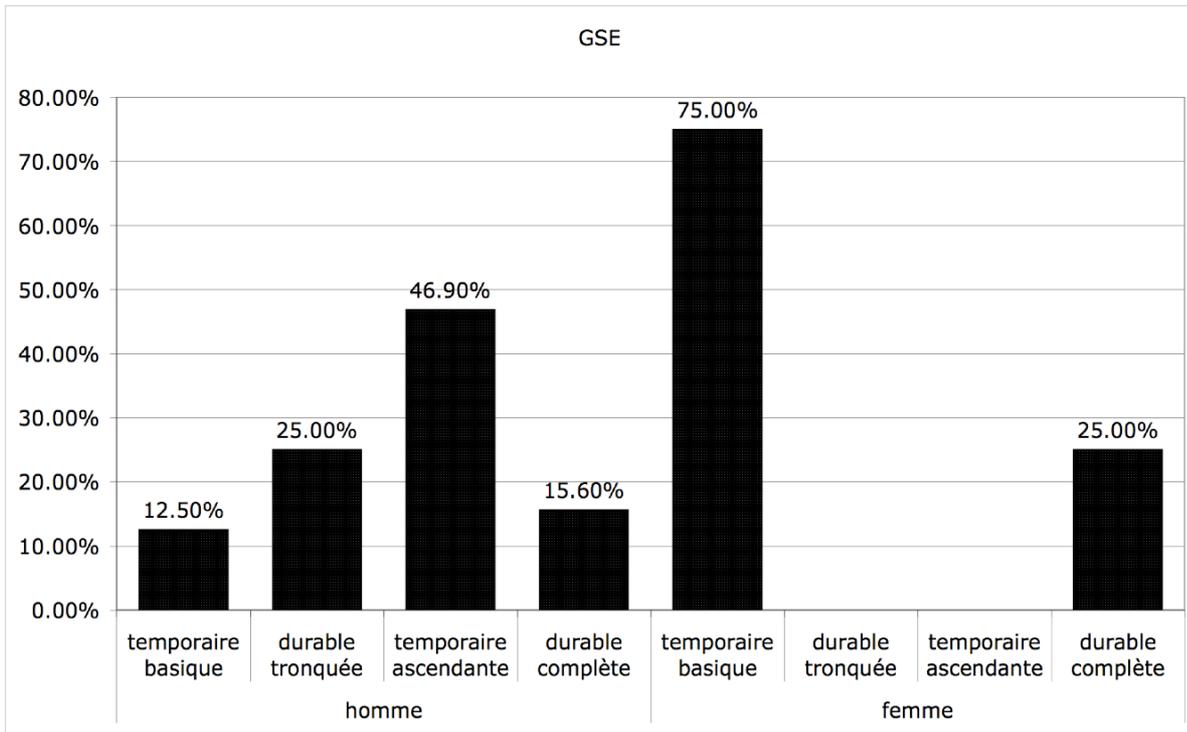
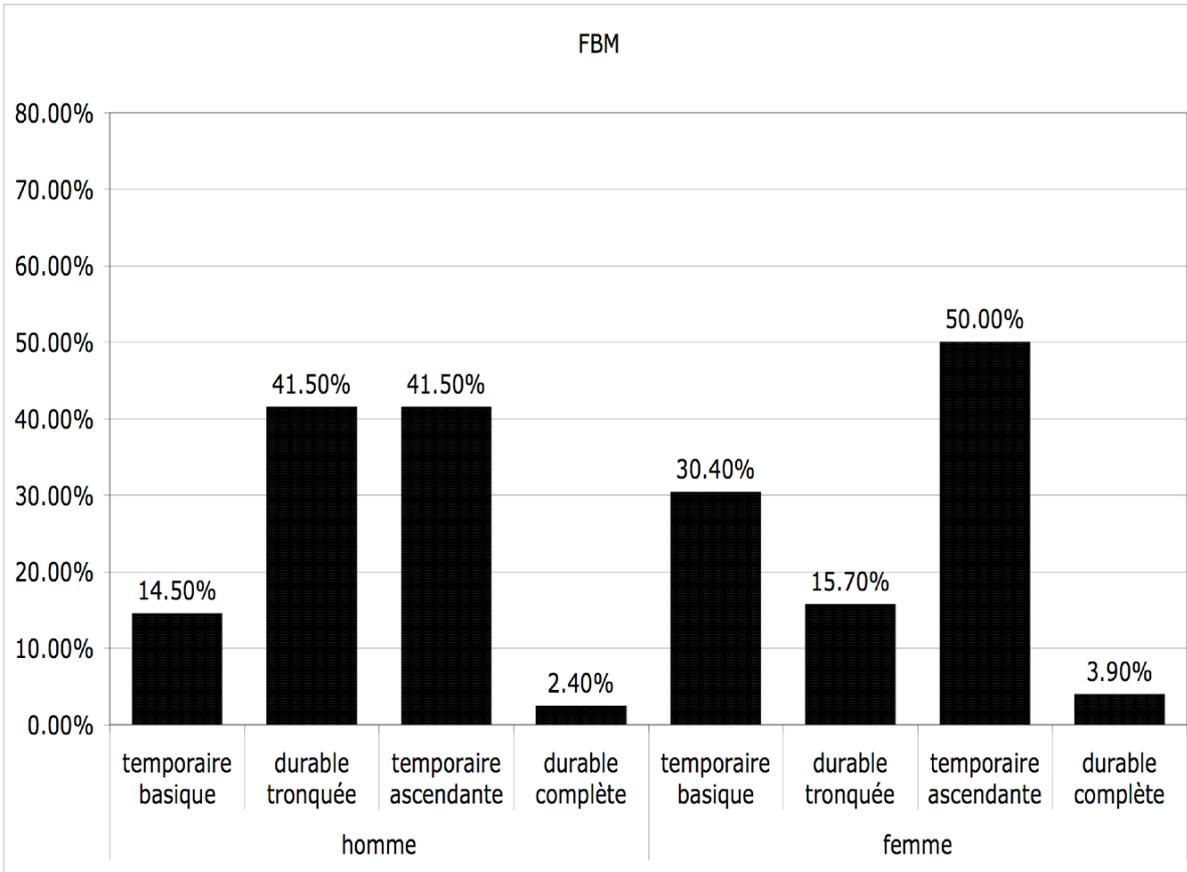
GSE

**Profils des carrières dans les différentes Facultés de l'Unil
(en pourcent par sexe)**









Caractéristiques sociographiques de la population de référence

Cette annexe précise certains traits de la population telle que la dessinent les données que nous a transmises le CI de l'Unil.

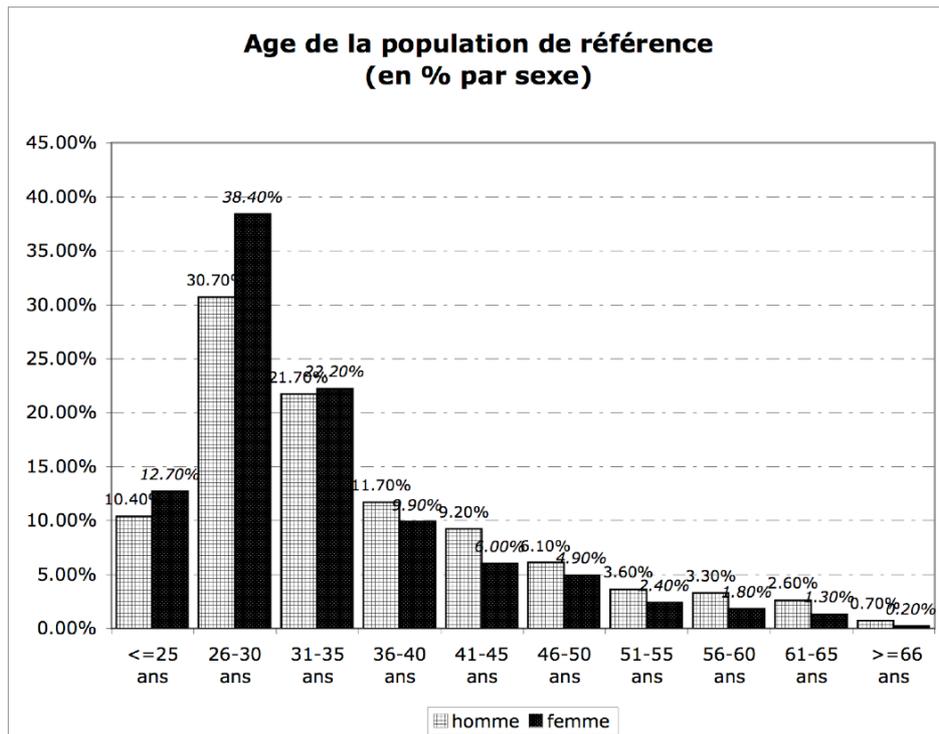
8.1. Age

La jeunesse de cette population est très nette¹¹ mais tout à fait explicable puisque nous avons volontairement concentré nos investigations sur des personnes en formation et/ou dans une phase de construction de carrière : 55.6% des personnes avaient entre 26 et 35 ans, alors que seules 5.9% des personnes avaient entre 51 et 60 ans.

Il faut relever que cette variable est corrélée avec le sexe ($X^2(9)=120.214$ $p<.001$) : les femmes sont plus jeunes que les hommes puisque leur moyenne d'âge est de 33.08 ans alors que celles des hommes est de 35.45 ans (la médiane se situant respectivement à 32 ans pour les hommes et à 30 ans pour les femmes). Cette différence se marque très clairement en ce qui concerne les groupes d'âge aux extrêmes : 3.3% des hommes ont plus de 60 ans et 6.9% d'entre eux a entre 51 et 60 ans. 40.1% de la population masculine a moins de 36 ans et 10.4% d'entre eux a moins de 26 ans.

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à appartenir au groupe des plus de 60 ans puisqu'on dénombre 1.5% d'entre elles dans cette catégorie d'âge et que seules 3.1% d'entre elles ont entre 51 et 60 ans. Elles sont aussi proportionnellement plus nombreuses dans le groupe des plus jeunes ; plus de la moitié d'entre elles a moins de 31 ans et 12.7%, moins de 26 ans.

¹¹ Comme nous l'expliquons dans le chapitre II.1.2.1, ce point n'est pas sans conséquence sur les analyses des trajectoires que nous pouvons effectuer.



Ces différences d'âge sont particulièrement notables en ce qui concerne le groupe des 30 ans et moins, puisque l'on constate une différence de près de 10% entre les hommes et les femmes. Ces différences d'âge sont significatives en ce qui concerne le personnel de l'Unil (N=6102 ; $X^2(9)=118.664$ $p<.001$) et non en ce qui concerne les doctorant.e.s (N= 1673 ; $X^2(9)=9.216$ $p=.418$)¹².

Ce point nous paraît important car l'âge constitue un critère crucial dans le déroulement de la carrière. Il s'agissait par ailleurs de l'un des critères à remplir lors de l'obtention de bourses du FNS (bourses de « jeunes chercheur.e.s », « chercheur.e.s avancé.e.s » ou même « professeur.e.s boursiers.ières »)¹³.

La situation telle que nous l'observons devrait donc, en théorie, être favorable à une plus grande égalité à court terme. Or, et comme nous le verrons dans la section qui traitera spécifiquement du personnel académique de l'Unil, ces différences traduisent surtout une histoire de l'université qui dit que les hommes ont, en beaucoup plus grand nombre, fait carrière à l'Unil et s'y sont inscrits, de ce fait, plus durablement. Elles suggèrent également, et nous y reviendrons, que les femmes sont plus nombreuses dans les postes du bas de la hiérarchie et que, de ce fait, une proportion plus importante d'entre elles appartient aux personnes jeunes présentes à titre de professionnel dans l'Unil.

A ces explications qui tiennent à la politique organisationnelle de l'Unil, il faut ajouter que d'une façon générale, les filles sont plus nombreuses depuis quelques années à obtenir des

¹² L'annexe 12 met en évidence les différences entre le groupe des personnels académiques et celui des doctorant.e.s ; elle contient également les résultats des tests de significativité que nous avons menés à ce propos.

¹³ Il faut noter que le FNS a levé les limites d'âge pour les femmes, jusqu'en 2007 mais que cet allègement des critères de candidature n'existait pas pour les postes de professeur.e.s boursiers.ières. Ce point semble d'autant plus intéressant que l'un des profils dégagés par Goastellec et al. est celui de l'« excellence féminine précoce » qui se « distingue par l'âge d'obtention du doctorat le plus précoce et un nombre d'années passées à l'étranger très élevé » (2007 : 54). Ces femmes proviennent de toutes les disciplines, à l'exclusion des sciences humaines. Depuis 2008, le FNS ne fixe plus de limites d'âge biologique mais prend en compte l'âge académique.

diplômes préparant aux filières universitaires¹⁴ et qu'elles obtiennent plus rapidement leur diplôme de fin de scolarité secondaire supérieure selon les statistiques réalisées par le SCRIS en collaboration avec l'OCOSP (Gondoux, 2001) : 61.9% d'entre elles obtiennent leur maturité alors qu'elles ont moins de 19 ans alors que seuls 51.4% des jeunes hommes sont dans cette situation. Cette surreprésentation des femmes dans les filières universitaires se confirme par la suite puisqu'elles constituent 55.7% des personnes obtenant un titre universitaire en 2006 (OFS, 2007 : 5).

L'âge moyen des personnes actives dans le personnel de l'Unil tend par ailleurs à augmenter au fil du temps: il était de 35.55 ans en 1994, de 37.31 ans en 1999 et de 38.98 ans en 2004 (les médianes augmentent elles aussi : 32 ans en 1994, 34 ans en 1999 et 36 ans en 2004). Ces chiffres indiquent qu'une partie du personnel en place parvient à se stabiliser et à construire une carrière au sein de l'Unil. C'est ainsi qu'en 2004, 344 personnes travaillaient depuis au moins 15 ans à l'Unil (268 hommes et 76 femmes) et 377 (269 hommes et 108 femmes) depuis 10 ans.

En ce qui concerne les doctorant.e.s, la situation est quelque peu différente puisque l'âge moyen reste stable avec le temps (entre 34.37 ans en 1995 et 34.69 en 2000) alors que la médiane diminue d'une année lors de chacun de ces quinquennats (de 33 ans en 1994 à 31 ans en 2004). Ces résultats suggèrent que la durée d'inscription en doctorat diminue pour l'ensemble de la population, une proportion non négligeable des personnes restant toutefois inscrite pour plus de 5 ans. La répartition hommes-femmes de ces « doctorant.e.s au long terme » (61 personnes inscrites en doctorat depuis plus de 15 ans et 128 depuis 10 ans) diffère cependant puisque 57.3% (N=55) des personnes qui restent inscrites pour une période de 10 ans en doctorat sont des femmes (pourcentage qui tombe à 47.5% pour une période de 15 ans ; N=29)

8.2. Etat civil

Le nombre de célibataires est particulièrement élevé dans cette population. Il ne semble pas pouvoir être attribué seulement à la jeunesse de notre population puisque selon le Recensement fédéral de la population en 2000 (statistiques de l'Office Fédéral de la Statistique¹⁵), l'on comptait 28.19% de célibataires dans la population résidante du canton de Vaud de 20 à 64 ans (pourcentage qui atteint 62.2% des personnes de la base de données que nous analysons ici). On peut par ailleurs relever que selon l'OFS (Indicateurs de nuptialité et de divortialité en Suisse, de 1970 à 2006¹⁶), en 2006, l'âge moyen au premier mariage est de 31 ans pour les hommes et de 28.7 ans pour les femmes. Un autre indicateur de l'OFS¹⁷ (celui de l'âge des époux au premier mariage) nous permet par ailleurs de calculer que 81.78% des femmes qui concluent un premier mariage en 2006 ont entre 20 et 39 ans, les hommes étant dans cette situation pour 73.70% d'entre eux. La comparaison avec notre population est extrêmement révélatrice de la situation tout à fait originale dans laquelle les universitaires se trouvent de ce point de vue. Elle l'est d'autant plus lorsque l'état civil est mis en relation avec le sexe. Dans notre population, les femmes sont significativement plus nombreuses que les hommes à être célibataires puisque ce statut marital est celui de 63% d'entre elles et de 57.6%

¹⁴ Il est intéressant de relever, à titre d'information, que le titre de maturité gymnasiale a été délivré en 2006 à 57.4% de femmes (OFS, 2007 : 6).

¹⁵ Citée par le SCRIS, <http://www.scris.vd.ch/main.asp?DomId=1491>, T01.02.14_A2008.xls

¹⁶ Indicateurs de nuptialité et de divortialité en Suisse, su-f-01.02.02.03.01.20, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/06/blank/data/03.html>.

¹⁷ Mariages selon l'âge de chacun des époux, su-f-01.02.02.02.02.18, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/06/blank/data/03.html>.

des hommes ($X^2(5)=64.752$ $p<.001$). Cet écart prend tout son sens au vu des chiffres cités ci-dessus et qui concernent la population helvétique en son entier. La situation vaudoise ne fait pas exception puisque dans ce canton aussi, les femmes sont généralement moins nombreuses que les hommes à être célibataires : selon le Recensement fédéral de la population en 2000¹⁸, on compte 25.2% de femmes célibataires entre 25 et 64 ans et 31.24% d'hommes du même groupe d'âge¹⁹.

8.3. Origine

L'origine des répondant.e.s laisse penser que le rayonnement de la place universitaire lausannoise est avant tout local et régional. Comme le montrent la carte et le tableau qui se trouvent ci-dessous, l'essentiel de population de référence était de nationalité suisse ou européenne (respectivement 62.5% et 29.3%), la plupart des personnes étrangères étant par ailleurs originaires des pays limitrophes du canton de Vaud²⁰. Cette situation est plus nette pour le personnel que pour les doctorant.e.s²¹. Elle indique à notre avis une attractivité de la place universitaire lausannoise dans un périmètre relativement circonscrit.

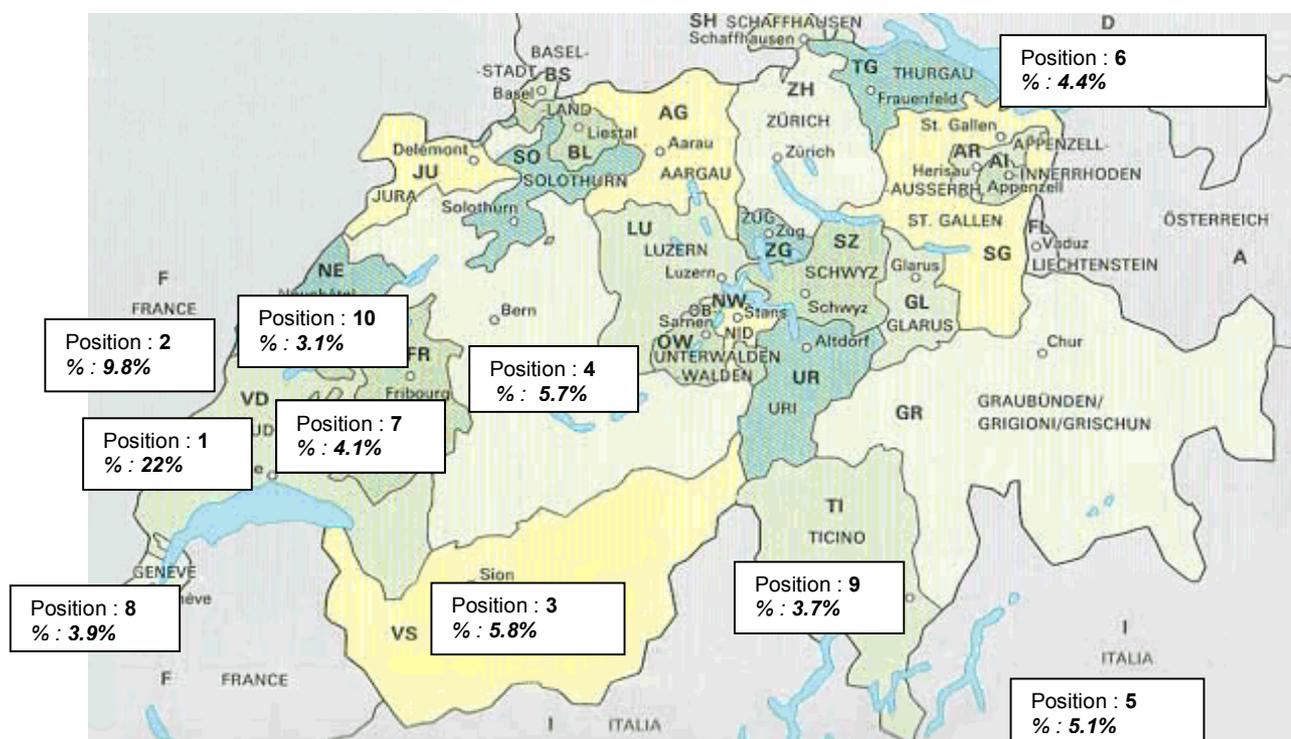
¹⁹ L'analyse du questionnaire Reunil montre, entre autres choses, que les femmes plus que les hommes, modifient leurs projets privés, tels la maternité, pour le rendre compatible avec l'accomplissement d'une carrière professionnelle universitaire.

²⁰ Les personnes provenant du continent africain étaient ensuite les plus nombreuses (2.6%), suivies de celles qui venaient d'Asie (2.3%) puis d'Amérique du Nord (1.9%) et finalement d'Amérique latine (1.4%).

²¹ L'annexe 13 distingue les origines des membres du personnel de celles des doctorant.e.s.

Origine de la population de référence selon les données du CI²²

Avec l'indication du rang (1=le premier plus grand contributeur) et le pourcentage de personnes (N=7830)



L'important effectif des personnes de nationalités française, italienne et allemande doit être mis en relation avec la forte proportion de ces groupes de population parmi la population résidente permanente du Canton de Vaud (respectivement : 3.8% ; 4.52% et 0.86%) mais il faut remarquer que les personnes originaires du Portugal, de l'Espagne et de l'ex-Yougoslavie²³ qui forment des minorités importantes dans le canton de Vaud ne sont que peu présentes sur la place universitaire lausannoise. Ce trait devrait être mis en relation avec l'origine sociale des personnes et le capital culturel de leur famille, mais nous ne disposons pas de ces données.

²² Les fonds de cartes ont été empruntés à <http://www.gonthier.ch/ATLAS/SUISSE/CANTON2.HTM>.

²³ Les plus fortes minorités dans le canton sont dans l'ordre, en 2006, le Portugal (37'852 personnes), l'Italie (29'794 personnes), la France (25'039 personnes), l'ex-Yougoslavie (22'583 personnes), l'Espagne (12'838 personnes), la Grande-Bretagne (6'306 personnes) et l'Allemagne (5'654 personnes). (SCRIS, Population résidente permanente étrangère, Vaud, 2006, <http://www.scris.vd.ch/main.asp?DomId=1706&DocId=1397>, tableau T01-2.02.17_a2008.xls).

Nationalités et origines de l'ensemble des personnes (N=7778; en % par sexe)²⁴

		% de l'ensemble	SEXE	
			hommes	femme
cantons limitrophes		22.8%	23.4%	21.7%
Vaud		22.2%	22.2%	22.1%
pays limitrophes		19.8%	18.4%	22.0%
Sous-total	64.8%			
autres cantons suisses		17.5%	18.2%	16.6%
autres pays européens		9.5%	8.9%	10.3%
Sous-total	27%			
pays africains		2.6%	3.2%	1.5%
pays d'Asie		2.3%	2.4%	2.3%
USA et Canada		1.9%	1.8%	2.1%
pays d'Amérique latine		1.4%	1.4%	1.5%
Sous-total	8.2%			
		100.0%	100.0%	100.0%

La faible ouverture sur l'extérieur n'est pas le fait de l'ensemble des Facultés, certaines d'entre elles, comme on le verra plus loin, pratiquant une politique de recrutement moins locale.

D'une façon que nous ne parvenons pas totalement à expliquer, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à être d'origine étrangère, notamment européenne. Il faut signaler que ce trait était particulièrement visible pour les doctorant.e.s (N=1727 ; $X^2(8) = 71.404$ $p < 0.001$) puisque 52.6% des femmes étaient être de nationalité suisse (60.3% des hommes) et 38.4% avaient une nationalité européenne (24.8% des hommes). Elles étaient par contre très peu nombreuses à être originaire d'un pays d'Afrique (1.7%) alors que 7.2% des hommes venaient de cette région. Ces différences rencontrent probablement en partie celles que l'on rencontre dans la population du canton de Vaud, mais elles traduisent peut-être aussi une stratégie choisie par certaines femmes pour répondre à l'impératif de mobilité. En effet, Laufer et Pygeyre (2000) mettent en avant la difficulté supposée plus grande pour elles de répondre à cette injonction et Musselin et Pigeyre (2008) la décrivent même comme un facteur de discrimination indirecte envers les femmes universitaires. Il possible de ce point de vue d'apprécier la différence de plus de 10% entre les hommes et les femmes qui sont d'origine européenne comme le « choix » de ces dernières de faire la preuve de leur mobilité dans une phase précoce de la carrière et de rendre moins périlleuse l'éventuelle conciliation travail-famille dans une phase ultérieure. Nous ne pouvons trancher au vu des chiffres à notre disposition, mais cette piste interprétative ne saurait être totalement écartée au vu de l'écart constaté.

²⁴ Les déterminations de zones géographiques ont été faites en suivant la classification de l'Office fédéral des migrations (ODM, <http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/index.html?lang=fr>).

Liste des questions et des variables

* concerne l'ensemble des répondants

N° QUESTION	INTITULE QUESTION Les intitulés qui figurent en majuscules, gras italiques sont ceux de variables que nous avons construites	VARIABLE Les noms de variables qui figurent en gras italiques sont ceux de variables que nous avons construites
	A) DONNEES PERSONNELLES	
4000*		SEXE
4010*	<i>Quelle est votre année de naissance ?</i>	DOB, <i>AGE1, CAGE1, CAGE2, CAGE3</i>
4020*	<i>Quelle est votre nationalité (pour les personnes étrangères, merci d'indiquer également le type de permis)?</i> Pays Permis	NAT, NAT2, <i>NAT11, NAT12</i> PERMIS
4030*	<i>Comment vivez-vous au quotidien ?</i>	SITQUO, <i>SITIQUO</i>
4100*	<i>Quelle est la profession la plus élevée de votre mère ?</i>	PROMERE
4110*	<i>Quel est le diplôme le plus élevé de votre mère</i>	DIPMERE
4201*	<i>Quelle est la profession la plus élevée de votre père?</i>	PROPERE
4210*	<i>Quel est le diplôme le plus élevé de votre père</i>	DIPPERE
	<i>DIPLOME LE PLUS ELEVE DES PARENTS</i>	<i>DIPPAR, DIPPAR1</i>
	<i>PROFESSION LA PLUS ELEVEE DES PARENTS</i>	<i>PROPAR, PROPARI</i>
4300*	<i>Quelle est votre situation familiale actuelle ?</i>	SITFAM
4354	<i>Quelle est la profession de votre partenaire ?</i>	PROPART
4360	<i>Quel est le diplôme le plus élevé de votre partenaire ?</i>	DIPPART
4400*	<i>Avez-vous des enfants ?</i>	ENF
4405	<i>Envisagez-vous d'en avoir ?</i>	ENFENV
4411	<i>L'un au moins de vos enfants vit-il encore avec vous ?</i>	ENFVIE
4415	<i>Envisagez-vous d'en avoir d'autres ?</i>	ENFIENV
4445*	<i>Quelle est votre trajectoire privée ? Cochez les événements qui se sont produits dans votre vie et inscrivez dans la zone de commentaire en face de chacun d'eux l'année où il s'est/ils se sont produits.</i> <i>Naissance(s) ou adoption(s) enfant(s)</i> <i>Enfant 1, etc.</i> <i>Décision(s) de vie commune ou mariage</i> <i>Mariage 1, etc.</i> <i>Décision(s) de fin de la vie commune (séparation ou divorce)</i> <i>Séparation 1, etc.</i> <i>Déménagement(s) en Suisse (changement(s) de ville)</i> <i>Déménagement 1, etc.</i> <i>Départ(s) à l'étranger</i> <i>Départ 1, etc.</i> <i>Retour(s) en Suisse</i> <i>Retour 1, etc.</i> <i>Aléas de la vie tels maladie, décès de proche...</i> <i>Aléa 1, etc.</i> <i>Difficulté(s) professionnelle(s)</i> <i>Difficulté 1, etc.</i>	NAIS, DANAIS <i>DANAIS1-6</i> MARI, DAMARI <i>DAMARI1-3</i> SEPAR, DASEPAR <i>DASEPARI-3</i> DEMCH, DADEMCH <i>DADEMCH1-8</i> DEPET, DADEPET <i>DADEPET1-4</i> RETC, DARETC <i>DARETC1-4</i> ALVIE, DAALEA <i>DAALEA1-6</i> DIFPRO, DADIFPRO <i>DADIPRO1-6</i>
4450	<i>Ordinairement, qui prend ou prenait en charge VOS enfants et à quel rythme (moins d'un quart du temps, le quart du temps) ?</i> Moi-même L'autre parent des enfants ou mon.ma partenaire Un autre membre de la famille ou un proche	CHAENF3 CHAENF4 CHAENF5

	<i>Une crèche ou garderie Une « maman de jour »</i>	CHAENF2 CHAENF1
4451	<i>Ordinairement, qui prend ou prenait en charge LES enfants avec qui vous vivez et à quel rythme (moins d'un quart du temps, le quart du temps) ? Moi-même L'autre parent des enfants ou mon.ma partenaire Un autre mebre de la famille ou un proche Une crèche ou garderie Une « maman de jour »</i>	CHAENF13 CHAENF14 CHAENF15 CHAENF12 CHAENF11
4500*	<i>D'un point de vue professionnel, considérez-vous plutôt le fait de vivre avec une ou des autres personnes comme une gêne ou un avantage ?</i>	GEN
4510	<i>Qui effectue les tâches ménagères ?</i>	MENAG, MENAGI
4515 4516	<i>En ce qui concerne les tâches et l'organisation du ménage, pourriez-vous dire si, en comparant avec votre partenaire, vous faites personnellement moins d'un quart, un quart, la moitié, les trois quarts ou presque tout dans les domaines suivants... Les repas, les courses Les rangements, le nettoyage, la vaisselle La lessive, le repassage Les impôts, les factures, les comptes Le bricolage, les réparations, la voiture S'occuper des enfants (habillement, toilette, repas)</i>	QUIMEN5, QUIMEN15 QUIMEN3, QUIMEN13 QUIMEN4 QUIMEN14 QUIMEN2 QUIMEN12 QUIMEN1 QUIMEN11 QUIMEN6 QUIMEN16
	B) SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE	
1010*	<i>Avez-vous actuellement une activité professionnelle rémunérée ?</i>	TRAV
1011	<i>Si NON, cochez les réponses qui conviennent Je n'ai pas besoin de travailler, quelqu'un d'autre pourvoit à mes besoins Je suis actuellement inscrit.e au chômage J'ai temporairement interrompu mes activités professionnelles pour des raisons familiales J'ai temporairement interrompu mes activités professionnelles pour raisons de santé J'ai temporairement interrompu mes activités professionnelles pour des raisons personnelles J'ai temporairement interrompu mes activités professionnelles pour me consacrer à plein temps à mes activités scientifiques Je dispose d'une bourse de recherche ou d'un subside de recherche. Je ne travaille pas pour d'autres raisons.</i>	NTRAPA NTRACHO NTRAFAM NTRASANT NTRAPER NTRASC NTRABOU NTRAAU
1013	<i>Par quelle institution votre bourse a-t-elle été octroyée ?</i>	CBOUINS
1014	<i>Comment avez-vous obtenu votre bourse ? Autre</i>	CBOU ?
1020	<i>Si OUI, cochez les réponses qui conviennent. Au cas où vous occuperiez plusieurs postes à temps partiel, cochez toutes les solutions qui correspondent à votre situation. Je travaille régulièrement à l'UNIL J'effectue une suppléance ou un remplacement à l'UNIL J'ai une activité rémunérée hors de l'UNIL dans le secteur privé J'ai une activité rémunérée hors de l'UNIL dans le secteur</i>	OTRAUNIL OTRASUP OTRAPRIV OTRAPUB

	public. Je dispose d'une bourse de recherche ou d'un subside recherche. Je suis inscrit.e au chômage à temps partiel Autre	OTRABOU OTRACHO OTRAAU, OTRAIAU
1022	Combien de contrats avez-vous avec l'UNIL ?	NBUNIL
1023	Quelle est votre profession et votre taux d'activité (en %) ? Profession Taux d'activité	PROF TACPROF, TACTOT
1024	Depuis quand occupez-vous ce poste (AAAAMM) ?	DAPROF, DAIPROF, YPROF
1025	Par quelle institution votre bourse a-t-elle été octroyée ?	CBOU1INS
1026	Comment avez-vous obtenu votre bourse ? Autre	TRABOU CBOU1, CBOU1AU
1028	Travaillez-vous à plein temps ?	TAC
1029	Quel est votre taux d'activité (en %) ?	TACTT, TACTOT
1030*	Quel est votre revenu mensuel (net) moyen ?	REVENU
1036	Si votre taux total d'activité est inférieur à 100%, souhaiteriez-vous: travailler à plein temps, avoir un taux d'activité plus élevé, ma situation me convient ?	TAC100
1037	Avez-vous demandé une modification de votre taux d'activité?	TACCHGT
1045	Vous arrive-t-il de travailler les soirées ? le week-end durant vos périodes de vacances officielles ?	TRASOI TRAWE TRAVAC
1046	Combien de soirées consacrez-vous en moyenne chaque semaine à travailler?	NBTRASOI
1047	Combien de week-ends consacrez-vous en moyenne chaque mois à travailler?	NBTRAWE
1048	Quelle proportion de vos vacances officielles consacrez-vous à votre travail scientifique et/ou académique?	NBTRAVAC
1051*	Combien d'heures hebdomadaires consacrez-vous en moyenne à votre profession et à vos activités scientifiques?	NBHEU
1060*	Dans quelle mesure êtes-vous satisfait.e de votre situation professionnelle actuelle?	SATIS
1070*	A quel point votre situation professionnelle vous permet-elle de : Réaliser vos ambitions professionnelles ? Subvenir seul.e à vos besoins ? Etre reconnu.e dans votre travail ? Concilier harmonieusement votre vie privée et votre vie professionnelle ? Organiser votre travail comme vous le désirez ? Avoir des activités proches de vos intérêts scientifiques ? Rencontrer des personnes intéressantes ? Disposer du temps nécessaire à la réalisation de vos projets professionnels ? Pouvoir envisager l'avenir sereinement ? Avoir un emploi qui est en adéquation avec votre formation ? Avoir un cadre de travail qui est chaleureux ? Pouvoir élargir votre horizon intellectuel ? Avoir l'occasion de travailler en équipe ? Avoir un salaire en adéquation avec votre formation ? Vivre dans un environnement compétitif ? Mener à bien vos projets privés ?	SATIS14 SATIS11 SATIS10 SATIS9 SATIS13 SATIS16 SATIS15 SATIS12 SATIS5 SATIS8 SATIS2 SATIS1 SATIS3 SATIS7 SATIS4 SATIS6
1072*	Si d'autres éléments IMPORTANT S contribuent à votre SATISFACTION PROFESSIONNELLE , signalez-les ci-dessous. Elément 1, etc.	SATISA, SATISB, SATISC
1073	Vous avez répondu ne pas être tout à fait satisfait de votre situation. Parmi les éléments ci-dessous, quel est votre plus IMPORTANT motif d' INSATISFACTION ?	NSATISA
1074	Si d'autres éléments IMPORTANT S contribuant à votre INSATISFACTION PROFESSIONNELLE figurent dans la liste ci-dessous, cochez-les.	

	<p><i>Ne pas pouvoir réaliser mes ambitions professionnelles</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir subvenir seul.e à mes besoins</i></p> <p><i>Ne pas être reconnu.e dans mon travail</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir concilier harmonieusement ma vie privée et ma vie professionnelle</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir organiser mon travail comme je le désire</i></p> <p><i>Ne pas avoir des activités proches de mes intérêts scientifiques</i></p> <p><i>Ne pas rencontrer des personnes intéressantes</i></p> <p><i>Ne pas disposer du temps nécessaire à la réalisation de mes projets professionnels</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir envisager l'avenir sereinement</i></p> <p><i>Ne pas avoir un emploi qui est en adéquation avec ma formation</i></p> <p><i>Ne pas avoir un cadre de travail qui est chaleureux</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir élargir mon horizon intellectuel</i></p> <p><i>Ne pas avoir l'occasion de travailler en équipe</i></p> <p><i>Ne pas avoir un salaire en adéquation avec ma formation</i></p> <p><i>Ne pas vivre dans un environnement compétitif</i></p> <p><i>Ne pas pouvoir mener à bien mes projets privés</i></p> <p><i>Autre</i></p>	<p>NSATIS14</p> <p>NSATIS11</p> <p>NSATIS10</p> <p>NSATIS9</p> <p>NSATIS13</p> <p>NSATIS16</p> <p>NSATIS15</p> <p>NSATIS12</p> <p>NSATIS5</p> <p>NSATIS8</p> <p>NSATIS2</p> <p>NSATIS1</p> <p>NSATIS3</p> <p>NSATIS7</p> <p>NSATIS4</p> <p>NSATIS6</p> <p>NSATISAU/NSATAU</p>
1080	<p><i>Comment imaginez-vous votre situation professionnelle dans un proche futur (horizon 2007-2009)?</i></p> <p><i>Ce sera le statut quo</i></p> <p><i>Je me réorienterai vers un autre domaine d'activités professionnelles</i></p> <p><i>J'obtiendrai une promotion dans l'institution où je travaille</i></p> <p><i>J'occuperai un poste dans le secteur privé</i></p> <p><i>J'occuperai un poste dans le secteur public</i></p> <p><i>J'obtiendrai un poste académique stable dans une université étrangère</i></p> <p><i>J'obtiendrai un poste académique stable à l'UNIL</i></p> <p><i>J'obtiendrai un poste académique stable dans une autre université suisse</i></p> <p><i>J'obtiendrai un poste dans une HES</i></p> <p><i>J'obtiendrai un titre supérieur qui me rendra plus compétitif sur le marché du travail</i></p> <p><i>Je poursuivrai ma formation avec une bourse ou un subside</i></p> <p><i>J'effectuerai un séjour à l'étranger pour poursuivre ma formation</i></p> <p><i>Je poursuivrai mes travaux scientifiques d'une autre façon</i></p>	<p>FUTUR9</p> <p>FUTUR11</p> <p>FUTUR10</p> <p>FUTUR12</p> <p>FUTUR7</p> <p>FUTUR13</p> <p>FUTUR8</p> <p>FUTUR5</p> <p>FUTUR2</p> <p>FUTUR1</p> <p>FUTUR3</p> <p>FUTUR6</p> <p>FUTUR4</p>
1999	<p><i>Dites à quel point les affirmations suivantes décrivent votre façon de vous comporter dans votre environnement professionnel.</i></p> <p><i>J'arrive toujours à résoudre des problèmes difficiles si j'insiste</i></p> <p><i>Si quelqu'un me fait obstacle, je trouve toujours un moyen pour obtenir ce que je veux</i></p> <p><i>Il est facile pour moi de conserver mes intentions et d'accomplir mes objectifs</i></p> <p><i>Grâce à mes compétences, je sais maîtriser des situations inattendues</i></p> <p><i>Je suis sûr.e de maîtriser des événements imprévus de façon efficace</i></p> <p><i>J'arrive à trouver une solution pour toutes sortes de problèmes, si je fais l'effort nécessaire</i></p> <p><i>Si je suis confronté.e à des difficultés, je reste calme parce que je peux me reposer sur ma maîtrise des problèmes</i></p> <p><i>Face à un problème, j'ai normalement plusieurs idées pour le résoudre</i></p> <p><i>Si je suis coincé.e, je sais toujours quoi faire</i></p> <p><i>Quoi qu'il arrive, je sais en général m'en sortir</i></p>	<p>EVAL8</p> <p>EVAL9</p> <p>EVAL10</p> <p>EVAL6</p> <p>EVAL7</p> <p>EVAL4</p> <p>EVAL1</p> <p>EVAL2</p> <p>EVAL3</p> <p>EVAL5</p>
	<p>B1) POSTE DE TRAVAIL A L'UNIL</p> <p>Si vous travaillez à l'UNIL, nous vous remercions de remplir les parties B1 (et B2 pour celles et ceux qui occupent plusieurs postes) avant de passer à la partie C.</p>	

1150	<i>Quelle est votre fonction?</i>	FCT1, FCT1AU FCT211, FCT311
1151	<i>Depuis quand occupez-vous ce poste (AAAAMM)?</i>	DAFCT1, DAIFCT1
1161	<i>De quel type de contrat disposez-vous pour CE poste de travail?</i>	CONFCT1
1162	<i>Quel est votre taux d'activité pour cette fonction (en %)?</i>	TACFCT1
1163	<i>Votre taux d'activité a-t-il varié pour CE poste ?</i>	CGTFCT1
1164	<i>Comment a-t-il varié?</i>	CGT1FCT1
1165	<i>Avez-vous souhaité cette ou ces modification/s?</i>	OKFCT1
1169	<i>Dans quelle faculté travaillez- vous? Et à quelle unité administrative êtes-vous rattaché.e?</i>	FACFCT1 INSFCT1
1170	<i>Comment avez-vous été engagé.e à CE poste?</i>	ENGFCT1, ENFCT1AU
1171	<i>Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à accepter CE poste de travail? Le salaire L'autonomie dans l'organisation de mon travail La stimulation intellectuelle que m'offre ce cadre de travail L'intérêt du poste en tant qu'il offre des ouvertures professionnelles La volonté de faire une carrière académique L'intérêt pour l'enseignement L'intérêt pour la recherche L'intérêt intrinsèque du poste L'absence d'une autre alternative C'est la première possibilité qui s'est présentée Le sentiment que mon travail et mes qualités étaient reconnus Autre</i>	MO9FCT1 MO8FCT1 MO7FCT1 MO10FCT1 MO11FCT1 MO12FCT1 MO4FCT1 MO2FCT1 MO1FCT1 MO3FCT1 MO6FCT1 MO5FCT1
1173	<i>Etes-vous responsable d'un ou plusieurs enseignements?</i>	ENFCT1
1179	<i>Quelqu'un vous aide-t-il dans vos tâches d'enseignement et/ou de recherche?</i>	AIDFCT1
1180	<i>Pouvez-vous déterminer approximativement le temps que vous consacrez aux différentes activités dont se compose votre poste de travail?</i>	TEMFCT1
1181	<i>Quel pourcentage de votre temps les activités suivantes occupent-elles? Activités de recherche (participation ou direction) Activités d'enseignement (préparation et enseignement) Activités d'encadrement (séminaires, laboratoires, travaux pratiques) Autres activités scientifiques Activités de représentation (participation à des commissions, etc.) Activités administratives (secrétariat, etc.) Activité de gestion (personnel, finances)</i>	TEM6FCT1 TEM7FCT1 TEM4FCT1 TEM5FCT1 TEM1FCT1 TEM3FCT1 TEM2FCT1
	B2) AUTRES FONCTIONS A L'UNIL	
4999	<i>Quelle autre fonction (poste complémentaire 1) occupez-vous à l'UNIL?</i>	FCT2, FCT2AU FCT212, FCT312
5000	<i>Depuis quand occupez-vous ce poste (AAAAMM)?</i>	DAFCT2, DAIFCT2
5001	<i>De quel type de contrat disposez-vous pour CE poste de travail?</i>	CONFCT2
5002	<i>Quel est votre taux d'activité pour cette fonction (en %)?</i>	TACFCT2
5005	<i>Votre taux d'activité a-t-il varié pour CE poste ?</i>	CGTFCT2
5006	<i>Comment a-t-il varié?</i>	CGT1FCT2
5007	<i>Avez-vous souhaité cette ou ces modification/s?</i>	OKFCT2
5019	<i>Dans quelle faculté travaillez-vous? Et à quelle unité administrative êtes-vous rattaché.e?</i>	FACFCT2 INSFCT2
5070	<i>Comment avez-vous été engagé.e à CE poste?</i>	ENGFCT2, ENFCT2AU
5071	<i>Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à accepter CE poste de travail? Le salaire L'autonomie dans l'organisation de mon travail La stimulation intellectuelle que m'offre ce cadre de travail</i>	MO9FCT2 MO8FCT2 MO7FCT2

	<i>L'intérêt du poste en tant qu'il offre des ouvertures professionnelles</i> <i>La volonté de faire une carrière académique</i> <i>L'intérêt pour l'enseignement</i> <i>L'intérêt pour la recherche</i> <i>L'intérêt intrinsèque du poste</i> <i>L'absence d'une autre alternative</i> <i>C'est la première possibilité qui s'est présentée</i> <i>Le sentiment que mon travail et mes qualités étaient reconnus</i> <i>Autre</i>	MO10FCT2 MO11FCT2 MO12FCT2 MO4FCT2 MO2FCT2 MO1FCT2 MO3FCT2 MO6FCT2 MO5FCT2
5073	<i>Etes-vous responsable d'un ou plusieurs enseignements?</i>	ENFCT2
5077	<i>Quelqu'un vous aide-t-il dans vos tâches d'enseignement et/ou de recherche?</i>	AIDFCT2
5081	<i>Quel pourcentage de votre temps les activités suivantes occupent-elles?</i> <i>Activités de recherche (participation ou direction)</i> <i>Activités d'enseignement (préparation et enseignement)</i> <i>Activités d'encadrement (séminaires, laboratoires, travaux pratiques)</i> <i>Autres activités scientifiques</i> <i>Activités de représentation (participation à des commissions, etc.)</i> <i>Activités administratives (secrétariat, etc.)</i> <i>Activité de gestion (personnel, finances)</i>	TEM6FCT2 TEM7FCT2 TEM4FCT2 TEM5FCT2 TEM1FCT2 TEM3FCT2 TEM2FCT2
5099	<i>Quelle autre fonction (poste complémentaire 2) occupez-vous à l'UNIL?</i>	FCT3 FCT2I3, FCT3I3
5100	<i>Depuis quand occupez-vous ce poste (AAAAMM)?</i>	DAFCT3, DAIFCT3
5101	<i>De quel type de contrat disposez-vous pour CE poste de travail?</i>	CONFCT3
5102	<i>Quel est votre taux d'activité pour cette fonction (en %)?</i>	TACFCT3, TACIFCT3
5105	<i>Votre taux d'activité a-t-il varié pour CE poste ?</i>	CGTFCT3
5106	<i>Comment a-t-il varié?</i>	CGT1FCT3
5107	<i>Avez-vous souhaité cette ou ces modification/s?</i>	OKFCT3
5119	<i>Dans quelle faculté travaillez-vous?</i> <i>Et à quelle unité administrative êtes-vous rattaché.e?</i>	FACFCT3 INSFCT3
5170	<i>Comment avez-vous été engagé.e à CE poste?</i>	ENGFCT3, ENFCT3AU
5171	<i>Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à accepter CE poste de travail?</i> <i>Le salaire</i> <i>L'autonomie dans l'organisation de mon travail</i> <i>La stimulation intellectuelle que m'offre ce cadre de travail</i> <i>L'intérêt du poste en tant qu'il offre des ouvertures professionnelles</i> <i>La volonté de faire une carrière académique</i> <i>L'intérêt pour l'enseignement</i> <i>L'intérêt pour la recherche</i> <i>L'intérêt intrinsèque du poste</i> <i>L'absence d'une autre alternative</i> <i>C'est la première possibilité qui s'est présentée</i> <i>Le sentiment que mon travail et mes qualités étaient reconnus</i> <i>Autre</i>	MO9FCT3 MO8FCT3 MO7FCT3 MO10FCT3 MO11FCT3 MO12FCT3 MO4FCT3 MO2FCT3 MO1FCT3 MO3FCT3 MO6FCT3 MO5FCT3
5173	<i>Etes-vous responsable d'un ou plusieurs enseignements?</i>	ENFCT3
5177	<i>Quelqu'un vous aide-t-il dans vos tâches d'enseignement et/ou de recherche?</i>	AIDFCT3
5181	<i>Quel pourcentage de votre temps les activités suivantes occupent-elles?</i> <i>Activités de recherche (participation ou direction)</i> <i>Activités d'enseignement (préparation et enseignement)</i> <i>Activités d'encadrement (séminaires, laboratoires, travaux pratiques)</i> <i>Autres activités scientifiques</i> <i>Activités de représentation (participation à des commissions, etc.)</i> <i>Activités administratives (secrétariat, etc.)</i> <i>Activité de gestion (personnel, finances)</i>	TEM6FCT3 TEM7FCT3 TEM4FCT3 TEM5FCT3 TEM1FCT3 TEM3FCT3 TEM2FCT3

	C) TRAJECTOIRE DE FORMATION ET DE VIE PROFESSIONNELLE	
	C1) TRAJECTOIRE DE FORMATION	
2010*	<i>Votre cursus d'études (y inclus les études post-doctorales) a-t-il été interrompu pour une période de plus de SIX mois?</i>	INTER
2020*	<i>Si votre cursus d'étude a été interrompu, dites pour quelle/s raison/s et à quell/s moment/s. Cochez les événements qui se sont produits et inscrivez DANS LA ZONE DE COMMENTAIRE en face de chacun d'eux le moment de cette ou de ces INTERRUPTION/S</i> <i>La naissance d'un ou plusieurs enfant/s</i> <i>Des raisons familiales autres que la naissance d'un enfant</i> <i>Une période de chômage</i> <i>Une période de travail salariée</i> <i>Une période de maladie</i> <i>Un ou des séjours à l'étranger</i> <i>Autres raisons</i>	INTER5, DAINTER5 INTER6, DAINTER6 INTER8, DAINTER8 INTER7, DAINTER7 INTER3, DAINTER3 INTER1, DAINTER1 INTER2, DAINTER2
2400*	<i>Cochez les titres universitaires que vous possédez.</i> <i>habilitation</i> <i>doctorat</i> <i>DESS</i> <i>DEA</i> <i>licence</i>	TITU5 TITU4 TITU3 TITU2 TITU1
2405*	<i>Où les avez-vous obtenus?</i> <i>habilitation</i> <i>doctorat</i> <i>DESS</i> <i>DEA</i> <i>licence</i>	LITITU5 LITITU4 LITITU3 LITITU2 LITITU1
2410 2420 2430 2440 2450*	<i>Inscrivez maintenant DANS LA ZONE DE COMMENTAIRE LA DISCIPLINE ET LA DUREE DES ETUDES:</i> <i>Habilitation</i> <i>Doctorat</i> <i>DESS</i> <i>DEA</i> <i>Licence</i>	DATITU5, DATITU51, DATITU52 DATITU4, DATITU41, DATITU42, ADATITU4 DATITU3, DATITU31, DATITU32 DATITU2, DATITU21, DATITU22 DATITU1, DATITU11-DATITU12
2475*	<i>Avez-vous un ou des autres titres universitaires et/ou professionnels?</i>	AUTITU
2476	<i>Si vous avez un ou des autres titres universitaires ou professionnels, dites de quell/s titre/s il s'agit et indiquez la durée de vos études dans la zone de commentaire.</i> <i>Titre 1</i> <i>Titre 2</i> <i>Titre 3</i> <i>Titre 4</i> <i>Titre 5</i>	AUTITU1, AUTITU11, AUTITU12 AUTITU2, AUTITU21, AUTITU22 AUTITU3, AUTITU31, AUTITU32 AUTITU4, AUTITU41, AUTITU42 AUTITU5
2500*	<i>Comment avez-vous PRINCIPALEMENT financé vos études?</i> <i>Etudes post-doctorales</i> <i>Doctorat</i> <i>Troisième cycle (DEA, DESS)</i> <i>Second cycle</i>	SOUTITU5 SOUTITU4 SOUTITU2 SOUTITU1
2510*	<i>Avez-vous déposé une ou des demandes de bourses pour effectuer des recherches depuis l'obtention de votre licence?</i>	DEBOU
2520	<i>Avez-vous reçu le ou les subsides demandés?</i>	REBOU
2530	<i>Quel a été votre revenu mensuel moyen (net) durant votre</i>	REVENU2

	<i>doctorat?</i>	
2531	<i>Cochez les structures auxquelles vous appartenez et qui s'adonnent exclusivement à la recherche</i> <i>Aucune</i> <i>Un laboratoire ou un groupe de recherche basé à l'UNIL et sans financement FNS</i> <i>Une équipe de recherche basée à l'UNIL et financée par le FNS</i> <i>Un groupe ou un réseau de recherche commun à plusieurs universités suisses</i> <i>Un groupe ou un réseau de recherche international</i> <i>Autre</i>	RECHRIEN RECHUNIL RECHFN RECHCH RECHINT RECH1AU
2535 3025	<i>Comment avez-vous décidé de votre sujet de doctorat?</i> <i>J'ai proposé un sujet qui m'intéressait à un.e enseignant.e</i> <i>J'ai postulé à un poste de doctorant.e sur un sujet qui m'intéressait</i> <i>J'ai choisi un.e directeur.trice de thèse et lui ai proposé un sujet proche de ses recherches</i> <i>J'ai postulé à un poste de doctorant.e dans une équipe qui me semblait dynamique</i> <i>J'ai choisi un sujet qui m'ouvrait des portes dans le monde professionnel hors de l'académie</i> <i>Autre</i>	CHOIX4, CHOIXD4 CHOIX3, CHOIXD3 CHOIX5, CHOIXD5 CHOIX2, CHOIXD2 CHOIX1, CHOIXD1 CHOIXAU, CHOIXD1AU
2536	<i>Votre directeur.trice de thèse était-il.elle aussi votre supérieur.e hiérarchique?</i>	CHEF
3012*	<i>Avez-vous reçu une ou des distinctions pour votre travail universitaire?</i>	PRIX
3013	<i>Si oui, laquelle ou lesquelles?</i> <i>Distinction 1</i> <i>Distinction 2</i> <i>Distinction 3</i>	PRIX1 PRIX2 PRIX3
3014*	<i>Avez-vous bénéficié d'un ou de plusieurs programmes de soutien à la relève?</i>	SOUTIEN
3015	<i>Si oui, lequel ou lesquels ?</i> <i>Programme 1</i> <i>Programme 2</i> <i>Programme 3</i>	CSOUT1, CISOUT1 CSOUT2, CISOUT2 CSOUT3, CISOUT3
3017	<i>Etes-vous actuellement inscrit.e comme doctorant.e?</i>	DOCANT
3019	<i>Depuis quand êtes-vous inscrit.e en doctorat (AAAAMM)?</i>	DADOC, DAIDOC , YDOC , DATITU4I
3026	<i>Votre directeur.trice de thèse est-il.elle aussi votre supérieur.e hiérarchique?</i>	CHEFDO
3030	<i>Depuis que vous êtes inscrit en doctorat, quel est votre revenu mensuel (net) moyen?</i>	REVENUD2
3115	<i>Avez-vous entrepris un doctorat que vous avez abandonné?</i>	ABANDON
3120	<i>Après combien de semestres avez-vous abandonné votre doctorat?</i>	ABANSEM
3125	<i>Quelles est LA raison qui vous a PRINCIPALEMENT fait abandonner vos études doctorales?</i>	RABANPR, RABANPAU, RABANIAU
3126	<i>Si d'autres raisons IMPORTANTES dans votre décision d'abandonner votre doctorat figurent dans la liste ci-dessous, cochez les.</i> <i>Des motifs financiers</i> <i>Le manque de débouchés professionnels dans le monde académique</i> <i>Une opportunité professionnelle incompatible avec des études doctorales</i> <i>D'autres choix professionnels</i> <i>L'inutilité d'un tel titre pour la carrière que j'ai finalement choisie</i> <i>La difficulté de concilier ma vie familiale avec mes études doctorales</i> <i>Des pressions exercées par mes proches</i> <i>Le découragement devant l'ampleur du travail de thèse</i> <i>Le sentiment que les exigences du monde universitaire ne me correspondent pas</i>	RABAN9 RABAN8 RABAN10 RABAN11 RABAN7 RABAN12 RABAN13 RABAN1 RABAN2

	<i>L'envie de redonner plus de place à ma vie privée Le doute sur mes propres compétences La perte d'intérêt pour le sujet que j'avais choisi Autre</i>	RABAN3 RABAN6 RABAN4 RABAN5, RABAN55
3150*	<i>Avez-vous effectué un ou des séjours dans une université étrangère depuis l'obtention de votre licence?</i>	ETR
3151	<i>En quelle année a débuté votre premier séjour dans une université étrangère?</i>	DAETR
3155	<i>Quelles sont les raisons qui vous ont incité.e à ne pas partir? Le manque de moyens financiers Le manque de soutien de mes proches Le manque d'envie La crainte de ne pas retrouver mon poste lors de mon retour La crainte de ne pas trouver un travail à la hauteur de mes qualifications à mon retour Des difficultés administratives La difficulté de concilier un séjour à l'étranger avec ma vie familiale La difficulté de concilier un séjour à l'étranger avec mes engagements affectifs La difficulté de retrouver un poste académique à mon retour Autre</i>	NETR6 NETR8 NETR5 NETR9 NETR7 NETR3 NETR1 NETR2 NETR4 NETRAU
3160	<i>Quelles ont été vos motivations pour faire un séjour dans une université étrangère? Remplir les conditions indispensables à une carrière académique Bénéficier d'un environnement favorable au travail de thèse Faire une spécialisation Profiter de la renommée d'une institution internationale M'insérer dans de nouveaux réseaux Apprendre une langue étrangère Acquérir une autre expérience du travail académique "Changer d'air" Autre</i>	OTRE8 OTRE5 OTRE6 OTRE7 OTRE3 OTRE4 OTRE1 OTRE2 OTRE1AU
	C2) TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE	
1	<i>Avez-vous eu PAR LE PASSE des activités professionnelles pendant une durée d'AU MOINS 6 MOIS?</i>	NTRAPAS, TRAPAS
2	<i>Si oui, cochez ce qui convient. J'ai travaillé à l'UNIL J'ai travaillé dans une autre université suisse J'ai travaillé dans une université française J'ai travaillé dans une autre université européenne J'ai travaillé dans une université étatsunienne J'ai travaillé dans une université canadienne ou québécoise J'ai travaillé dans une université d'une autre aire géographique J'ai travaillé dans une Haute Ecole Spécialisée J'ai travaillé dans une autre Haute Ecole J'ai occupé un poste d'employé.e non-qualifié.e (dans les services) J'ai occupé un poste d'ouvrier.ère non-qualifié.e (dans l'industrie) J'ai occupé un poste d'employé qualifié (dans les services) J'ai occupé un poste d'ouvrier.ère qualifié.e (dans l'industrie) J'ai occupé un poste intermédiaire (dans les services ou dans l'industrie) J'ai occupé un poste d'encadrement (dans les services ou dans l'industrie) J'ai exercé une profession intellectuelle (hors le milieu académique) J'ai exercé une activité indépendante (dans l'agriculture ou les arts et métiers) J'ai exercé une profession libérale J'ai exercé une profession dirigeante (dans les services ou dans l'industrie)</i>	NTRAPAU9 NTRAPAU5 NTRAPAU6 NTRAPAU7 NTRAPAU8 NTRAPAU4 NTRAPAU1 NTRAPAU2 NTRAPAU3 NTRAPAP1 NTRAPAP9 NTRAPAP7 NTRAPAP8 NTRAPA10 NTRAPAP2 NTRAPAP6 NTRAPAP5 NTRAPAP3 NTRAPAP4

<p>4 15</p>	<p><i>Quels sont les derniers postes que vous avez occupés dans le monde académique (au maximum CINQ)? Et pour quelle période?</i> <i>Assistant.e diplômée.e</i></p> <p><i>Maître assistant.e.</i></p> <p><i>Maître d'enseignement et de recherche</i></p> <p><i>Chargé.e de cours ou privat-docent</i></p> <p><i>Professeur.e assistant.e ou professeur.e en prétitularisation conditionnelle</i> <i>Professeur.e invité.e ou professeur.e associé.e</i></p> <p><i>Professeur.e ordinaire</i></p> <p><i>Chargé.e de recherche ou collaborateur.trice scientifique</i></p> <p><i>Autre</i></p>	<p>OTPAUAS,DAPAUAS x OTPAUMA,DAPAUMA x OTPAUME,DAPAUME x OTPAUCC,DAPAUCC x OTPAUPC,DAPAUPC x OTPAUPA,DAPAUPA x OTPAUPO,DAPAUPO x x x OTPUAU,DAOTPUAU</p>
<p>6</p>	<p><i>Vous avez dit avoir occupé un ou des postes NON-ACADEMIQUES, de quel/s poste/s s'agissait-il? Et pour quelle période?</i> <i>Poste dirigeant (dans les services ou l'industrie)</i></p> <p><i>Poste d'encadrement (dans les services ou l'industrie)</i></p> <p><i>Poste intermédiaire (dans les services ou l'industrie)</i></p> <p><i>Poste d'employé.e ou d'ouvrier.ère qualifié.e</i></p> <p><i>Poste d'employé.e ou d'ouvrier.ère non-qualifié.e</i></p> <p><i>Activité indépendante (dans l'agriculture ou les arts et métiers)</i></p> <p><i>Profession intellectuelle</i></p> <p><i>Profession libérale</i></p> <p><i>Autre</i></p>	<p>NTPAP4, DANTPAP4, DANTPA41-42 NTPAP2, DANTPAP2, DANTPA21-22-23-24 NTPAP10,DANTPA10, DANTP101,102 NTPAP8, DANTPAP8, DANTPA81-82-83-84 NTPAP9, DANTPAP9, DANTPA91-92 NTPAP5, DANTPAP5, DANTPA51-52 NTPAP6, DANTPAP6, DANTPA61-62-63-64-65-66 NTPAP3, DANTPAP3, DANTPA31-32 NTPAPAU, CNTPPAU</p>
<p>8</p>	<p><i>Par le passé, avez-vous eu d'AUTRES activités professionnelles que celle/s que vous avez actuellement pendant une durée d'AU MOINS 6 MOIS ?</i></p>	<p>OTRAPAS</p>
<p>9</p>	<p><i>Si oui, cochez ce qui convient.</i> <i>J'ai travaillé à l'UNIL</i> <i>J'ai travaillé dans une autre université suisse</i> <i>J'ai travaillé dans une université française</i> <i>J'ai travaillé dans une autre université européenne</i> <i>J'ai travaillé dans une université étatsunienne</i> <i>J'ai travaillé dans une autre université canadienne ou québécoise</i> <i>J'ai travaillé dans une université d'une autre aire géographique</i> <i>J'ai travaillé dans une Haute Ecole Spécialisée</i> <i>J'ai travaillé dans une autre Haute Ecole</i> <i>J'ai occupé occupé un poste d'employé.e non-qualifié.e (dans les services)</i> <i>J'ai occupé un poste d'ouvrier.ère non-qualifié.e (dans l'industrie)</i> <i>J'ai occupé occupé un poste d'employé.e qualifié.e (dans les services)</i> <i>J'ai occupé un poste d'ouvrier.ère qualifié.e (dans l'industrie)</i> <i>J'ai occupé un poste intermédiaire (dans les services ou dans l'industrie)</i> <i>J'ai occupé un poste d'encadrement (dans les services ou dans l'industrie)</i> <i>J'ai exercé une profession intellectuelle (hors le milieu</i></p>	<p>OTPAU9 OTPAU5 OTPAU6 OTPAU7 OTPAU8 OTPAU4 OTPAU1 OTPAU2 OTPAU3 OTPAPI</p> <p>OTPAP9 OTPAP7</p> <p>OTPAP8 OTPAPI0</p> <p>OTPAP2</p> <p>OTPAP6</p>

	<i>académique</i> <i>J'ai exercé un profession indépendante (dans l'agriculture ou les arts et métiers)</i> <i>J'ai exercé une profession libérale</i> <i>J'ai exercé une profession dirigeante (dans les services ou dans l'industrie)</i>	OTPA5 OTPA3 OTPA4
16	<i>Vous avez dit avoir occupé un ou des postes NON-ACADEMIQUES, de quel/s poste/s s'agissait-il? Et pour quelle période?</i> <i>Poste intermédiaire dans l'industrie privée</i> <i>Poste intermédiaire dans les services</i> <i>Poste de cadre dans l'industrie privée</i> <i>Poste de cadre dans les services</i> <i>Activité indépendante</i> <i>Autre</i>	OUPAP7, DAOUPAP7, DAOUP71-72-73-74 OUPAP10, DAOUPP10, DAOUP101-102-103-104-105-106-107-108 OUPAP4, DAOUPAP4, DAOUP41-42-43-44 OUPAP2, DAOUPAP2, DAOUP21-22-23-24-25-26 OUPAP5, DAOUPAP5, DAOUP51-52 OUPAPAU, DAOUPPAU
55 56	<i>Si vous avez signalé que vous avez travaillé à l'UNIL PAR LE PASSE (avant votre/vos postels actuel/s) et que vous n'y travaillez plus, quelle est la raison qui vous a PRIORITAIREMENT fait quitter votre poste?</i>	REQUI1 x?
60 61	<i>Quelle raison était-ce?</i>	CREQUI11 X ?
90*	<i>Avez-vous des publications à votre actif?</i>	PUBL
91	<i>De quel type sont vos publications?</i> <i>Publication/s scientifiques comme seul.e auteur.e</i> <i>Publication/s scientifiques collective/s comme auteur.e principal.e</i> <i>Publications scientifiques collectives auxquelles vous avez participé</i> <i>Autre</i>	AUT AUCOL COLL PUBLAU, VAR00008
99	<i>Combien de publications EN SEUL.E AUTEUR.E avez-vous publiées et de quel type sont-elles? Cochez le nombre de vos publications pour chacune des catégories proposées.</i> <i>ouvrage.s publié.s par une maison d'édition</i> <i>rapport.s de recherche</i> <i>chapitre.s de livre.s publié.s par une maison d'édition</i> <i>article.s dans une revue à comité de lecture</i> <i>article.s dans une revue de réputation internationale (même sans comité de lecture)</i> <i>Autre.s article.s scientifique.s</i> <i>Autre.s article.s de vulgarisation</i>	AUTLI AUTRR AUTCHA AUTLE AUTINT AUTAU AUTVUL
100	<i>Combien de PUBLICATIONS COLLECTIVES DONT VOUS ETES L'AUTEUR.E ou un des AUTEURS PRINCIPAUX avez-vous publiées</i> <i>de quel type sont-elles? Cochez le nombre de vos publications pour chacune des catégories proposées.</i> <i>ouvrage.s publié.s par une maison d'édition</i> <i>ouvrage collectif dont vous avez co-dirigé l'édition</i> <i>rapport.s de recherche dont vous avez co-dirigé l'édition</i> <i>numéro.s de revue dont vous avez co-dirigé l'édition</i> <i>chapitre.s de livre.s publié.s par une maison d'édition</i> <i>article.s dans une revue à comité de lecture</i> <i>article.s dans une revue de réputation internationale (même sans comité de lecture)</i> <i>Autre.s article.s scientifique.s</i> <i>Autre.s article.s de vulgarisation</i>	AUCOLLI AUCOLED AUCOLRR AUCORE AUCOLCHA AUCOLLE AUCOLINT AUCOLAU AUCOLVUL
101	<i>Hormis les ouvrages et articles collectifs dont vous avez dirigé l'édition (cf. supra), à quel type et à combien de publications collectives avez vous participé en tant qu'auteur.e secondaire?</i>	

	<p>Cochez le nombre de vos publications pour chacune des catégories proposées.</p> <p>ouvrage.s publié.s par une maison d'édition</p> <p>ouvrage collectif</p> <p>rapport.s de recherche</p> <p>numéro.s de revue</p> <p>chapitre.s de livre.s publié.s par une maison d'édition</p> <p>article.s dans une revue à comité de lecture</p> <p>article.s dans une revue de réputation internationale (même sans comité de lecture)</p> <p>Autre.s article.s scientifique.s</p> <p>Autre.s article.s de vulgarisation</p>	<p>COLLI</p> <p>COLCOL</p> <p>COLRR</p> <p>COLRE</p> <p>COLCHA</p> <p>COLLE</p> <p>COLINT</p> <p>COLAU, VAR00009</p> <p>COLVUL</p>
110	<p>Comment avez-vous publié votre dernier article dans une revue scientifique?</p> <p>J'ai été sollicité par une personne du comité de rédaction pour écrire un article.</p> <p>J'ai répondu à un appel à contribuer qui m'est parvenu par mes propres réseaux</p> <p>Mon.ma directeur.trice de thèse m'a proposé d'écrire avec lui.elle un article</p> <p>Mon.ma supérieur.e hiérarchique m'a proposé d'écrire un article avec lui.elle</p> <p>Un.e enseignant.e de l'institution dans laquelle je travaille m'a signalé un appel à communications</p> <p>Un.e collègue de l'institution dans laquelle je travaille m'a proposé de collaborer avec lui.elle</p> <p>Un.e collègue de l'institution dans laquelle je travaille m'a signalé un appel à communications</p> <p>Un collègue d'une autre institution m'a proposé d'écrire un article avec lui.elle</p> <p>J'ai participé à une recherche qui a donné lieu à publication</p> <p>J'ai proposé à un.e collègue d'écrire un article avec moi</p>	<p>PUBDER1</p> <p>PUBDER2</p> <p>PUBDER10</p> <p>PUBDER8</p> <p>PUBDER6</p> <p>PUBDER7</p> <p>PUBDER9</p> <p>PUBDER3</p> <p>PUBDER4</p> <p>PUBDER5</p>
6030*	<p>Avez-vous postulé AU MOINS A UNE OCCASION pour occuper un poste de maître d'enseignement et de recherche ou un poste de rang professoral ?</p>	POSTUL
6031	<p>Pour quells type/s de poste avez-vous postulé?</p>	TYPOSTUL
6032	<p>Avez-vous été auditionné.e par une commission de présentation ?</p>	AUDIT
6034	<p>Pour quells type/s de poste/s avez-vous été auditionné.e. par une commission de présentation?</p>	TYAUDIT
6038	<p>Après combien d'auditions par une commission avez-vous obtenu votre poste actuel?</p>	NBAUDIT
6039	<p>Comment étaient composées les commissions lors de ces procédures de nomination?</p> <p>audition ayant abouti à un engagement</p> <p>autre audition 1</p> <p>autre audition 2</p>	<p>COMAUDE</p> <p>COMAUD1</p> <p>COMAUD2</p>
6049*	<p>Les plans professionnels que vous aviez au moment de votre INSCRIPTION en DOCTORAT OU de votre ENGAGEMENT à l'UNIL se sont-ils modifiés?</p>	CHANGE
6050	<p>Au moment de votre INSCRIPTION en DOCTORAT OU de votre ENGAGEMENT à l'UNIL, quels étaient-ils?</p>	PLANPAS
6051	<p>Quels étaient-ils si 'autre'?</p>	PLANPAS1
6060	<p>Et maintenant? Quels sont-ils?</p> <p>Quels sont-ils si 'autre'?</p>	<p>PLANAUJ</p> <p>PLANAUJ1</p>
6070	<p>Si vos plans initiaux se sont transformés, à quoi attribuez-vous ces changements? Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférence de 1à 9</p> <p>Principalement à des motifs professionnels</p>	<p>TRANS1, TRANS2, TRANS3,</p> <p>TRANS4, TRANS5, TRANS6,</p> <p>TRANS7, TRANS8, TRANS9</p>

	<i>Principalement à des motifs personnels</i> <i>D'autres priorités dans mes choix de vie</i> <i>Des événements extérieurs qui ont eu une influence sur mon cursus</i> <i>L'action d'une ou plusieurs personnes extérieures à l'institution universitaire</i> <i>L'action d'une ou plusieurs personnes de l'institution universitaire</i> <i>La chance</i> <i>Le hasard</i> <i>Autre</i>	
6071	<i>Un ou des autres éléments sont-ils intervenus dans la transformation de vos projets?</i>	TRANSAU
6072	<i>A quels autres/s élément/s attribuez-vous ces changements?</i>	CTTRANS
6075	<i>Si vos plans initiaux se sont réalisés, à quoi attribuez-vous ce fait?</i> <i>Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 9</i> <i>Principalement à des motifs professionnels</i> <i>Principalement à des motifs personnels</i> <i>Le choix de mes priorités de vie</i> <i>Des événements extérieurs qui ont eu une influence sur mon cursus</i> <i>L'action d'une ou plusieurs personnes extérieures à l'institution universitaire</i> <i>L'action d'une ou plusieurs personnes de l'institution universitaire</i> <i>La chance</i> <i>Le hasard</i> <i>Autre</i>	REAL1, REAL2, REAL3, REAL4, REAL5, REAL6, REAL7, REAL8, REAL9
6076	<i>Un ou des autres éléments sont-ils intervenus dans la réalisation de vos projets?</i>	REALAU
6077	<i>A quels autres/s élément/s attribuez-vous cette réalisation de vos projets?</i>	CREAL
6080*	<i>Dites dans quelle mesure les "événements" professionnels suivants sont intervenus dans le déroulement de votre carrière académique?</i> <i>Changement de la structure universitaire dans laquelle vous travailliez</i> <i>Départ de votre supérieur.e hiérarchique</i> <i>Décision de publier votre manuscrit par une maison d'édition reconnue</i> <i>Désaccord et/ou conflit dans votre environnement professionnel proche</i> <i>Informations fournies dans le cadre des cours d'un programme de soutien à la relève</i> <i>Non-sélection de votre dossier lors de la participation à un concours professionnel</i> <i>Obtention d'un mandat de recherche</i> <i>Obtention d'un poste dans la recherche</i> <i>Obtention d'un poste qualifié hors de l'Unil</i> <i>Obtention d'une aide financière pour la publication d'un ouvrage</i> <i>Obtention d'une récompense académique</i> <i>Obtention d'une suppléance dans un cadre universitaire</i> <i>Obtention du titre de doctorat</i> <i>Participation à un colloque scientifique</i> <i>Publication de votre premier article scientifique</i> <i>Refus de publication par une revue importante dans votre discipline</i> <i>Remarques (encouragements ou critiques) faites par vos pair.e.s dans le monde scientifique</i> <i>Remarques (encouragements ou critiques) faites par votre directeur.trice de thèse</i> <i>Remarques (encouragements ou critiques) faites par votre supérieur.e hiérarchique</i> <i>Rencontre faite lors d'un programme de soutien à la relève</i>	EVE18 EVE17 EVE16 EVE15 EVE20 EVE19 EVE21 EVE25 EVE23 EVE24 EVE22 EVE13 EVE14 EVE6 EVE5 EVE4 EVE2 EVE3 EVE7 EVE1

	<i>Rencontre faite lors de la participation à un colloque scientifique</i> <i>Rencontre fortuite dans le milieu universitaire</i> <i>Séjour dans une université étrangère</i> <i>Sélection de votre candidature pour les dernières auditions lors d'un concours professionnel</i> <i>Soumission sans succès d'un projet de recherche</i>	EVE8 EVE12 EVE11 EVE10 EVE9
6081*	<i>Un ou des autres "événements" professionnels sont-ils intervenus dans votre cursus académique dont vous pensez qu'ils ont pu le modifier de façon significative?</i>	EVEAU
6082	<i>Lesquels?</i> "Événement" 1 "Événement" 2 "Événement" 3	EVEAU1, CEVEAU1 EVEAU2, CEVEAU2 EVEAU3, CEVEAU3
6083	<i>Dites maintenant comment ils ont modifié votre carrière académique.</i> "Événement" 1 "Événement" 2 "Événement" 3	MOEVE1 MOEVE2 MOEVE3
6090*	<i>Quelle incidence ces "événements" privés ont-ils eu sur votre carrière?</i> <i>Changement de la structure familiale (décès)</i> <i>Changement de la structure familiale (naissance)</i> <i>Décision de déménagement dans une autre ville</i> <i>Décision de rupture de la vie commune</i> <i>Décision de vie commune</i> <i>Conflit d'ordre privé</i> <i>Implication dans des activités politiques ou syndicales</i> <i>Insertion dans des associations de la société civile</i> <i>Remarques faites par des proches qui ne sont pas membres de l'académie.</i>	EVPRIV8 EVPRIV7 EVPRIV9 EVPRIV6 EVPRIV4 EVPRIV1 EVPRIV2 EVPRIV5 EVPRIV3
6091*	<i>Un ou des autres "événements" privés sont-ils intervenus dans votre cursus académique dont vous pensez qu'ils ont pu le modifier de façon significative?</i>	EVPRIVAU
6092	<i>Lesquels?</i> "Événement" 1 "Événement" 2 "Événement" 3	EVPRAU1,CEVPRAU1 EVPRAU2,CEVPRAU2 EVPRAU3,CEVPRAU3
6093	<i>Dites maintenant comment ils ont modifié votre carrière académique.</i> "Événement" 1 "Événement" 2 "Événement" 3	MOEVPR1 MOEVPR2 MOEVPR3
10000	<i>Dites-nous maintenant comment vos activités professionnelles se sont-elles modifiées du fait de vos charges de famille?</i> <i>Nombre de publications</i> <i>Taux d'activité</i> <i>Participation à des colloques</i> <i>Temps de travail durant les vacances</i> <i>Temps de travail durant les soirées</i> <i>Temps de travail les week-ends</i> <i>Temps consacré aux étudiant.e.s</i> <i>Temps consacré à des séances de travail</i> <i>Temps consacré à des tâches administratives</i>	MOFAMPUB MOFAMTAC MOFAMCOL MOFAMVAC MOFAMSOI MOFAMWE MOFAMETU MOFAMREU MOFAMADM
	D) REPRESENTATIONS DE LA CARRIERE ACADEMIQUE ET DES POLITIQUES D'EGALITE	
7005*	<i>Dites à quel point vous jugez les compétences ou les comportements suivants nécessaires pour faire une carrière académique. Attribuez une note à chacun de ces éléments selon son importance</i> <i>Manifester ouvertement le désir de faire une carrière dans l'université</i>	COMMANIF

	<p><i>Etre inséré.e dans les réseaux scientifiques</i> <i>Etre motivé.e dans son travail</i> <i>Etre intellectuellement brillant.e</i> <i>Avoir des appuis</i> <i>Prendre des initiatives</i> <i>Montrer son intérêt en posant des questions</i> <i>Faire preuve d'une autonomie de pensée</i> <i>Se montrer disponible aux opportunités professionnelles</i> <i>Etre capable de réaliser des projets</i> <i>Etre compétitif.ve</i> <i>Ne pas affirmer trop ouvertement ses compétences</i> <i>Avoir l'esprit de conciliation</i> <i>Savoir choisir ses mentors.mentas</i> <i>Savoir garder sa place</i> <i>Avoir une grande capacité de travail</i> <i>Collaborer avec des collègues</i></p>	<p>COMRES COMMOTIV COMBRIL COMAPPUI COMINIT COMQUEST COMAUTO COMDISPO COMPROJE COMCOMP COMDISC COMCONC COMMENT COMPLAC COMCATR COMCOLLA</p>
7020*	<p><i>A votre avis, quelle pondération les commissions de nomination donnent-elles aux critères ordinairement cités pour l'accès à un poste professoral stable? Attribuez une note à chacun de ces éléments selon son importance</i> <i>Expérience d'enseignement</i> <i>Expérience de recherche</i> <i>Conduite de projet et compétences de management</i> <i>Valorisation de la recherche auprès du public</i> <i>Nombre des travaux et publications</i> <i>Qualité des travaux et publications jointes au dossier de postulation</i> <i>Type des revues où les publications ont été faites</i> <i>Insertion dans les réseaux scientifiques nationaux</i> <i>Insertion dans les réseaux scientifiques internationaux</i> <i>Adéquation au profil du poste</i> <i>Intégration dans l'institution ou la faculté où a lieu la mise au concours</i></p>	<p>PONEXENS PONEXREC PONPROJE PONVALOR PONNB PUB PONDOSO</p> <p>PONTYPUB PONRECH PONREINT PONPROF PONINTEG</p>
7030*	<p><i>Cochez les groupes de personnes qui selon vous appartiennent à la relève académique.</i> <i>étudiant.e</i> <i>assistant.e étudiant.e</i> <i>collaborateur.trice scientifique</i> <i>assistant.e diplômé.e</i> <i>doctorant.e FNS</i> <i>docteur.e travaillant hors de l'université</i> <i>chercheur.e docteur.e</i> <i>premier.ère assistant.e</i> <i>maître assistant.e</i> <i>maître d'enseignement et de recherche</i> <i>chargé.e de cours</i> <i>privat-docent.e</i> <i>professeur.e en prétitularisation conditionnelle</i> <i>professeur.e assistant.e</i> <i>professeur.e boursier.ère du FNS</i> <i>professeur.e associé.e</i> <i>autre</i></p>	<p>RELEETU RELEASET RELECOL RELEASES RELEDANT RELEDRH RELEDR RELE1AS RELEMA RELEME RELECC RELEPRIV RELEPC RELEPAS RELEFN RELEPA RELEAU</p>
7035*	<p><i>Qu'évoquent principalement pour vous les termes "carrière académique"?</i></p>	<p>CARRI1, CARRI2, CARRI3</p>
	<p>E) SUITE DE LA RECHERCHE</p>	
4620*	<p><i>Accepteriez-vous de nous rencontrer pour un entretien d'environ une heure qui a pour but d'investiguer plus en détails VOTRE trajectoire de vie?</i></p>	<p>ENTRE</p>
4625	<p><i>Accepteriez-vous de collaborer plus avant à cette recherche en complétant hebdomadairement durant trois mois un agenda que nous vous enverrons par mail?</i></p>	<p>AGENDA</p>
4700*	<p><i>Avez-vous des commentaires à effectuer sur cette recherche ou sur</i></p>	<p>COMMENTA</p>

	<i>les questions qui vous ont été posées?</i>	
5100	<i>Si vous désirez être tenu au courant de l'avancement de la recherche, merci de nous communiquer votre mail.</i>	MAIL4

Guide les entretiens avec les « membres de la relève et/ou prof. nouvellement nommé.e

Introduction

Assurer confidentialité. Informer de l'enregistrement.

Etre claire sur le fait que les données ont été confidentielles mais que nous avons la possibilité de retrouver des éléments à partir du numéro attribué à chaque répondant.

Guide

		EXEMPLES DE QUESTIONS
DIRECTIVES ENTRETIEN	Déroulement (2 parties), enregistrement, confidentialité, excuse concernant répétition de certaines questions déjà présentes dans le questionnaire. Durée d'entretien de 45' à 60' max.	
RAPPEL PROJET REUNIL	Origine, intention	
I. REFLEXIONS AUTOUR DU PARCOURS INDIVIDUEL	Développer 4 différents axes au fur et à mesure de l'entretien. Logique de récit de vie.	
AXE 1. PARCOURS/PROCESSUS	Récapituler situation actuelle (point de départ). Dégager moment-clés, choix, non-choix, obstacles, imprévus, etc. Confronter réalité du parcours à l'idée du parcours idéal des répondants.	<i>Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?</i> <i>Quelle est votre situation personnelle actuelle ?</i> <i>Dans quelles conditions matérielles et privées travaillez-vous ?</i> <i>Quels sont les moments charnières de votre parcours professionnel et privé qui vous ont amené à votre situation professionnelle actuelle ?</i> <i>Quelles étaient vos perspectives de carrière initiales ?</i> <i>Quels sont les événements de vie qui ont confirmé vos choix de carrières initiaux ou qui vous ont au contraire fait douter ou bifurquer ?</i> <i>Pour les atypiques: pourquoi jugez-vous votre parcours atypique ?</i>
AXE 2. MONDE UNIVERSITAIRE	Dégager perceptions du monde universitaire et académique	<i>Que signifie pour vous 'faire une carrière' ?</i> <i>Quelles sont vos 'chances objectives' d'y arriver ?</i> <i>(Quelles ont été vos 'chances objectives' d'y arriver ?)</i> <i>Quels ont été les obstacles ou facilitations que vous avez rencontrés durant votre parcours professionnel au sein du monde universitaire ?</i>

<p>AXE 3. DOCTORAT</p>	<p>Cerner sens donné au doctorat et conditions de travail pendant doctorat</p>	<p><i>Pourquoi avez-vous entrepris un doctorat ?</i> <i>Dans quelles conditions matérielles avez-vous effectué votre doctorat ?</i> <i>Comment avez-vous choisi votre sujet de thèse ?</i> <i>Quel a été l'influence de ce doctorat sur votre carrière ?</i> <i>(Quelle sera selon vous l'influence de votre doctorat sur votre carrière ?)</i></p>
<p>AXE 4. QUOTIDIEN PROFESSIONNELLE</p>	<p>Cerner la gestion du quotidien au travail</p> <p>Demander si d'accord de remplir la grille d'une semaine-type, une feuille est à disposition</p>	<p><i>Est-ce que vous avez des 'journées type' ?</i> <i>(SI NON) Comment expliquez-vous l'absence de journée-type ?</i> <i>Quel temps consacrez-vous aux différentes activités qu'implique votre poste actuel (à choix, parler de l'activité principale)?</i> <i>Etes-vous satisfait de cette répartition?</i></p>
<p>II. RECAPITULATIF PARCOURS</p>		
<p>Confrontation à réalité individuelle</p>	<p>Construction d'un schéma sommaire illustrant la trajectoire professionnelle et personnelle du répondant à partir de ses réponses à l'entretien. Revisiter son parcours.</p>	<p><i>Si on résume votre parcours, à partir de notre entretien, on obtiendrait un schéma chronologique de ce type.</i> <i>Y a-t-il d'autres événements qui méritent d'être signalés sur ce schéma ?</i> <i>Quelles réflexions suscite ce schéma ?</i></p>
<p>Confrontation à réalité sociale</p>	<p>Mise à disposition du schéma en ciseaux. Discuter de cette réalité + confronter ce 'parcours-type' au parcours du répondant.</p>	<p><i>Quelles réflexions suscite ce schéma ? Vous retrouvez-vous dans ce parcours ?</i> => <i>Selon vous, qu'est-ce qui explique que votre parcours s'écarte de ce modèle ? Y a-t-il eu des événements décisifs ?</i> OU <i>Selon vous, quels sont les événements de vie qui expliquent que votre parcours corresponde à ce parcours-type ?</i> OU <i>Imaginez-vous suivre cette trajectoire ?</i></p> <p><i>(Question plus générale : Qu'est-ce qui explique, selon vous, la persistance d'une majorité d'hommes professeurs à l'UNIL et</i></p>

		<i>dans la majorité des autres universités suisses et étrangères ?)</i>
FIN ENTRETIEN	Remerciements, possibilité d'avoir accès aux résultats. Dans le cas échéant, instructions concernant le tableau 'semaine type'	

Documents pour l'agenda

DESCRIPTION DE VOTRE EMPLOI DU TEMPS

Reporter sur chaque jour de la semaine les activités professionnelles et non-professionnelles dépassant la durée de 15 minutes (par exemple: correspondance électronique, charge de cours, rédaction d'un article, téléphone avec un journaliste, discussion informelle avec des collègues dans les couloirs de l'UNIL, café avec un étudiant, urgence chez le vétérinaire, rdv à la banque, prendre les enfants à la crèche, sieste, préparation des repas, etc.). Nous vous saurions gré de bien vouloir remplir cette grille au fur et à mesure de vos activités afin de bien saisir les événements imprévus. Il ne s'agit en effet pas de reconstruire une semaine typique mais de saisir les différents éléments qui structurent votre organisation du temps. Concernant vos activités non-professionnelles, et afin de ne pas être trop intrusives dans votre vie privée, il est tout à fait possible de remplir ce tableau en ayant recours à des catégorisations.

COMMENTAIRE SEMAINE 1 :

.....
.....
.....
.....

COMMENTAIRE SEMAINE 2 :

.....
.....
.....
.....

COMMENTAIRE SEMAINE 3 :

.....
.....
.....
.....

SEMAINE 1 : du 15 au 21 octobre 2007

LUNDI	MARDI	MERCREDI
Av 7H00	Av 7H00	Av 7H00
7H00	7H00	7H00
8H00	8H00	8H00
9H00	9H00	9H00
10H00	10H00	10H00
11H00	11H00	11H00
12H00	12H00	12H00
13H00	13H00	13H00
14H00	14H00	14H00
15H00	15H00	15H00
16H00	16H00	16H00
17H00	17H00	17H00
18H00	18H00	18H00
19H00	19H00	19H00
20H00	20H00	20H00
21H00	21H00	21H00
22H00	22H00	22H00
23H00	23H00	23H00
Ap 24H00	Ap 24H00	Ap 24H00

JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Av 7H00	Av 7H00	Av 7H00	Av 7H00
7H00	7H00	7H00	7H00
8H00	8H00	8H00	8H00
9H00	9H00	9H00	9H00
10H00	10H00	10H00	10H00
11H00	11H00	11H00	11H00
12H00	12H00	12H00	12H00
13H00	13H00	13H00	13H00
14H00	14H00	14H00	14H00
15H00	15H00	15H00	15H00
16H00	16H00	16H00	16H00
17H00	17H00	17H00	17H00
18H00	18H00	18H00	18H00
19H00	19H00	19H00	19H00
20H00	20H00	20H00	20H00
21H00	21H00	21H00	21H00
22H00	22H00	22H00	22H00
23H00	23H00	23H00	23H00
Ap 24H00	Ap 24H00	Ap 24H00	Ap 24H00

Insertion universitaire des différentes catégories des personnes de la base de données fournie par le CI

Facultés et écoles	Personnel			Doctorant.e.s		
	N	Total (en % de l'effectif du personnel)		N	Total (en % de l'effectif des doctorant.e.s)	
	H	F		H	F	
Secteur commun	1		0			
	146			41		
Théologie		59.60%	40.40%		63.40%	36.60%
Droit et sciences criminelles	520	59.60%	40.40%	209	61.20%	38.80%
Ecole des sciences criminelles				41	61.00%	39.00%
Lettres	795	52.30%	47.70%	272	48.20%	51.80%
Ecole de français langue étrangère				3		
					100.00%	0.2
SSP	640	49.70%	50.30%	187	54.00%	46.00%
HEC	716	73.30%	26.70%	317	70.00%	30.00%
Sciences	1278	69.90%	30.10%	282	55.70%	44.30%
Pharmacie				32	34.40%	65.60%
FBM	1479	63.60%	36.40%	275	48.40%	51.60%
GSE	203	71.90%	28.10%	14	71.40%	28.60%
			94.7			96.9
Missing	325		5.3	54		3.1
Total	6103			1727		

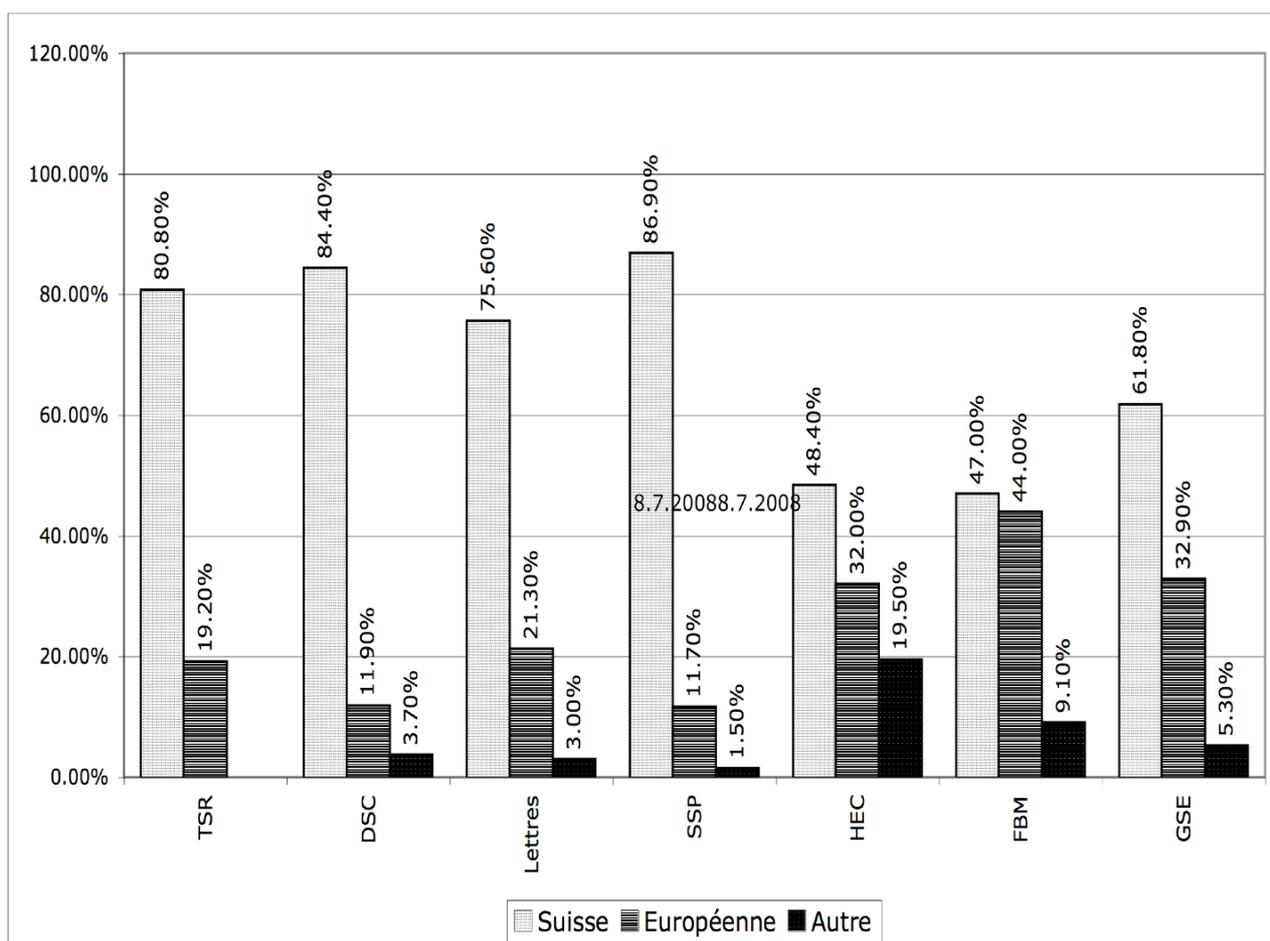
Ce tableau montre que :

- d'une manière générale le personnel universitaire est masculin. Les différences selon le sexe sont particulièrement notables dans les Facultés « scientifiques » (GSE : 43.8% ; Sciences : 39.8% ; FBM : 27.2%) et en HEC (46.6%).
- Une seule Faculté fait exception à cette règle de masculinité : la Faculté des SSP qui compte un personnel féminin un peu plus nombreux que le personnel masculin (50.30%).
- Le cas de la FBM est remarquable car les doctorantes y sont plus nombreuses que les doctorants, alors même que le personnel est très majoritairement masculin.

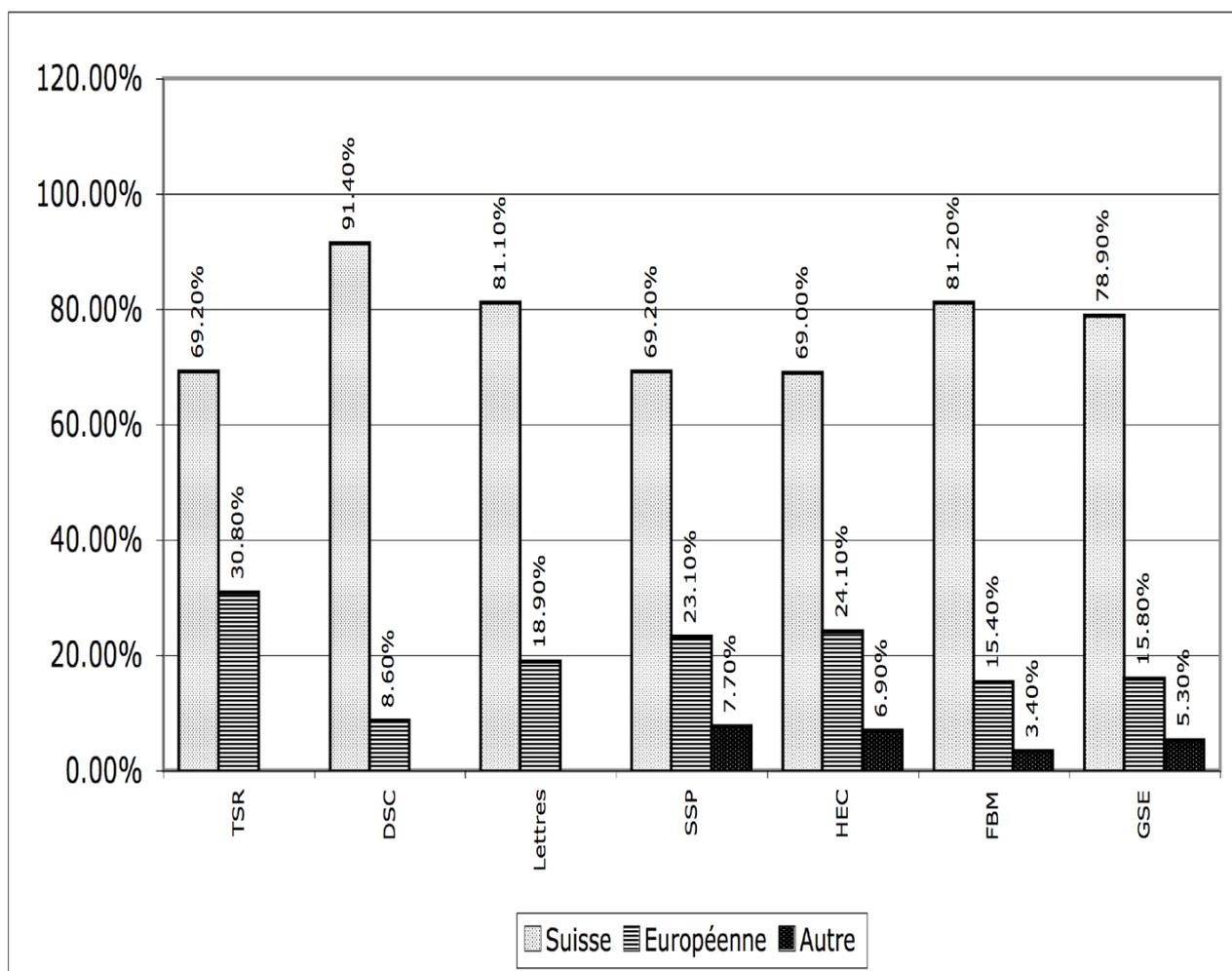
Annexe 13 :

**Nationalité et recrutement des membres du personnel de l'Unil
(en % par catégorie et par Faculté) en 2005-2006**

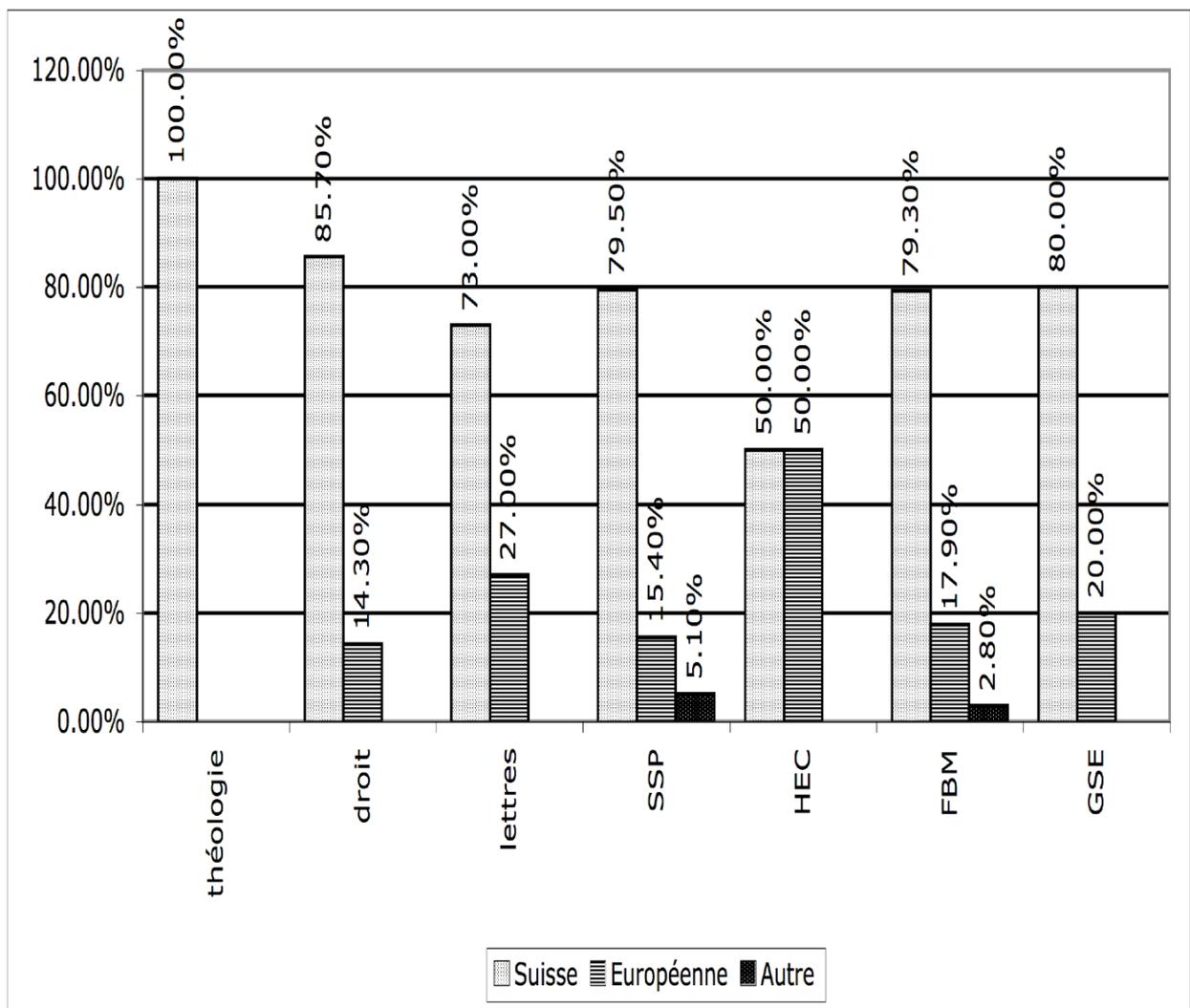
**Origine du corps intermédiaire inférieur dans les différentes facultés en 2005-2006
(N=957)
(Assistant.e.s, premier.ère.s assistant.e.s, doctorant.e.s FNS, chercheur.e.s)
en % par Faculté**



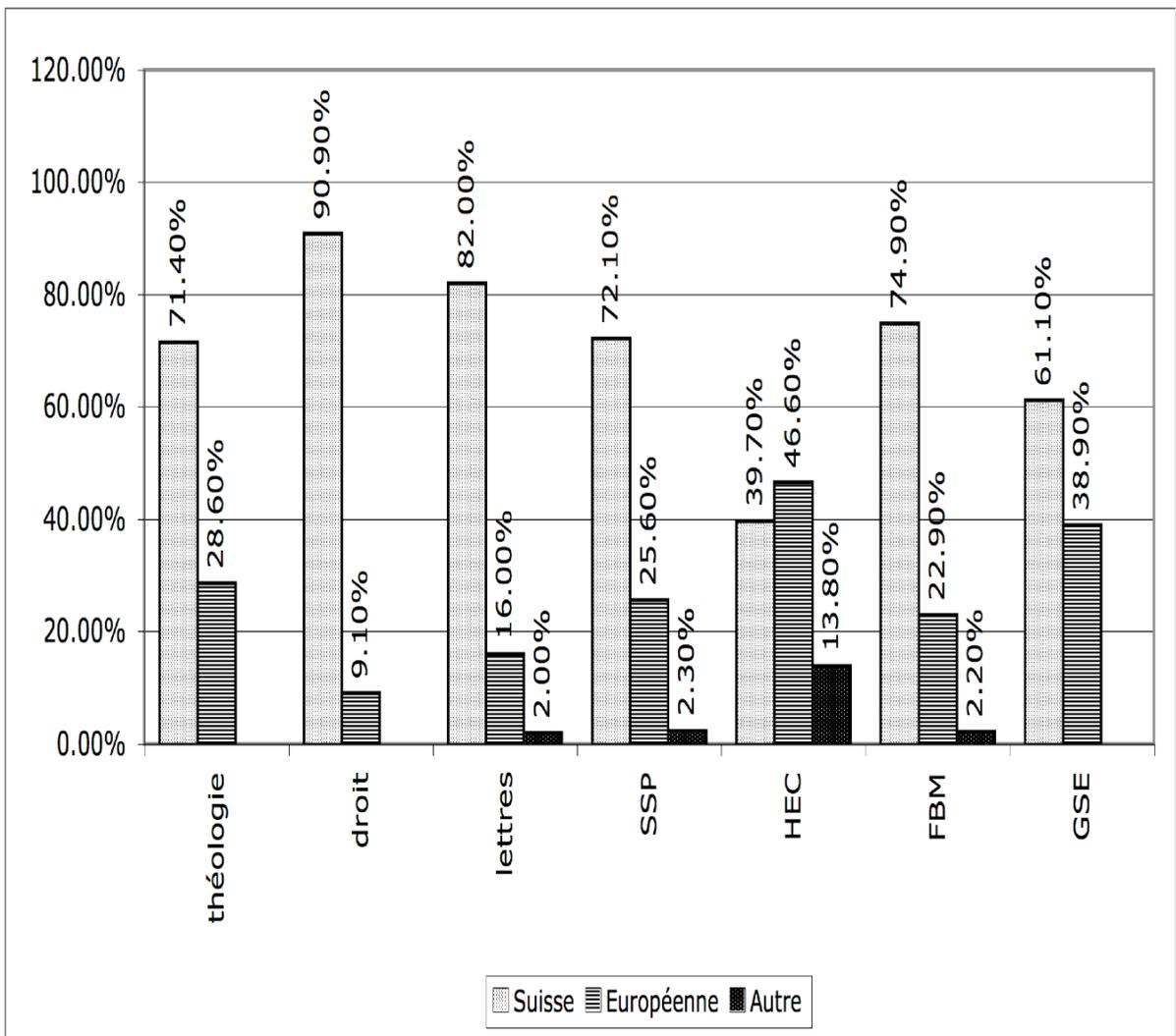
**Origine des chargé.e.s de cours et remplaçant.e.s dans les différentes facultés en 2005-2006
(N=338)
en % par Faculté**



**Origine des membre du corps intermédiaire supérieur (MA et MER) dans les différentes facultés en 2005-2006 (N=278)
en % par Faculté**



**Origine des professeur.e.s et professeur.e.s assistant.e.s dans les différentes facultés en 2005-2006 (N=389)
en % par Faculté**



Annexe 14

Statuts occupés par les personnes lors de leur dernier contrat avec l'Unil selon les catégories de la base de données du Centre informatique.

	Nombre	%	% cumulés
1.00 Professeur ordinaire	226	3.7	3.7
2.00 Professeur extraordinaire	12	.2	3.9
4.00 Professeur associé	171	2.8	6.7
5.00 Professeur assistant	84	1.4	8.1
6.00 Agrégé	3	.0	8.1
7.00 Professeur extraordinaire	14	.2	8.4
8.00 MA	137	2.2	10.6
10.00 Chargé de cours	220	3.6	14.2
11.00 Professeur ordinaire remplaçant	4	.1	14.3
12.00 Professeur extraordinaire remplaçant	1	.0	14.3
13.00 Professeur associé remplaçant	31	.5	14.8
14.00 Professeur assistant suppléant	57	.9	15.7
15.00 Agrégé suppléant	6	.1	15.8
16.00 MA suppléant ‘	120	2.0	17.8
17.00 MER suppléant	24	.4	18.2
18.00 MER 29-31	12	.2	18.4
21.00 Professeur associé invité	7	.1	18.5
23.00 MER type 1	215	3.5	22.0
27.00 ‘MER type 2 ‘	82	1.3	23.4
29.00 ‘MER‘	20	.3	23.7
30.00 Privat-docent	179	2.9	26.6
34.00 Professeur remplaçant	153	2.5	29.1
36.00 Maître éducation physique	10	.2	29.3
61.00 Professeur ordinaire ad personam	8	.1	29.4
92.00 Professeur titulaire	20	.3	29.8
1101.00 Assistant diplômé 1 ^{ère} année	700	11.5	41.2
1102.00 Assistant diplômé 2 ^e année	486	8.0	49.2
1103.00 Assistant diplômé 3 ^e année	444	7.3	56.5
1104.00 Assistant diplômé 4 ^e année	412	6.8	63.2
1105.00 Assistant diplômé 5 ^e année	1041	17.1	80.3
1106.00 Premier assistant 1 ^{ère} année	199	3.3	83.5
1107.00 Premier assistant 2 ^e année	148	2.4	86.0
1108.00 Premier assistant 3 ^e année	124	2.0	88.0
1109.00 Premier assistant 4 ^e année	73	1.2	89.2

	Nombre	%	% cumulés
1110.00 Premier assistant 5 ^e année	154	2.5	91.7
1111.00 Doctorant FNRS 1 ^{ère} année	27	.4	92.2
1112.00 Doctorant FNRS 2 ^e année	47	.8	92.9
1113.00 Doctorant FNRS 3 ^e année	37	.6	93.5
1114.00 Doctorant FNRS 4 ^e année	41	.7	94.2
3001.00 Chercheur diplômé 1 ^{ère} année	236	3.9	98.1
3002.00 Chercheur diplômé 2 ^e année	24	.4	98.5
3003.00 Chercheur docteur 1 ^{ère} année	79	1.3	99.8
3004.00 Chercheur docteur 2 ^e année	15	.2	100.0
Total	6103	100.0	

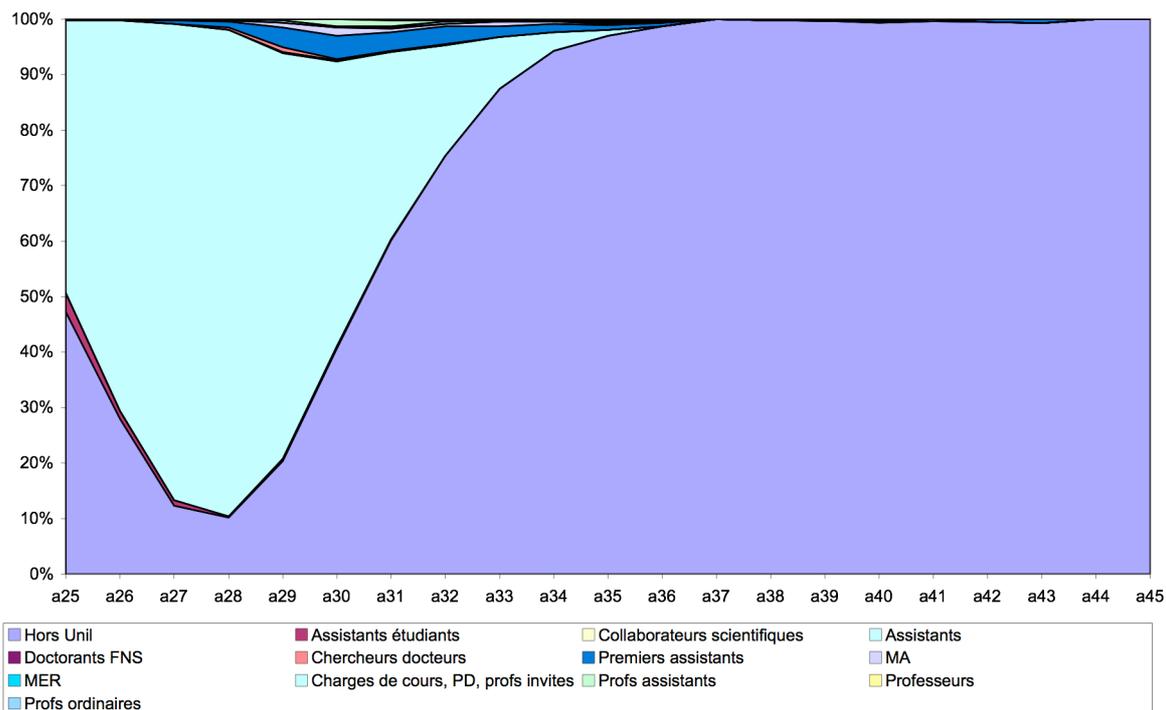
Ce tableau ne rend compte que de la classification des personnes que nous avons retenues dans notre population de référence. Il ne recense de ce fait pas l'ensemble des catégories administratives utilisées par le CI pour enregistrer son personnel, par exemple, les statuts associés aux médecins assistant.e.s n'y figurent pas.

Annexe 15 :

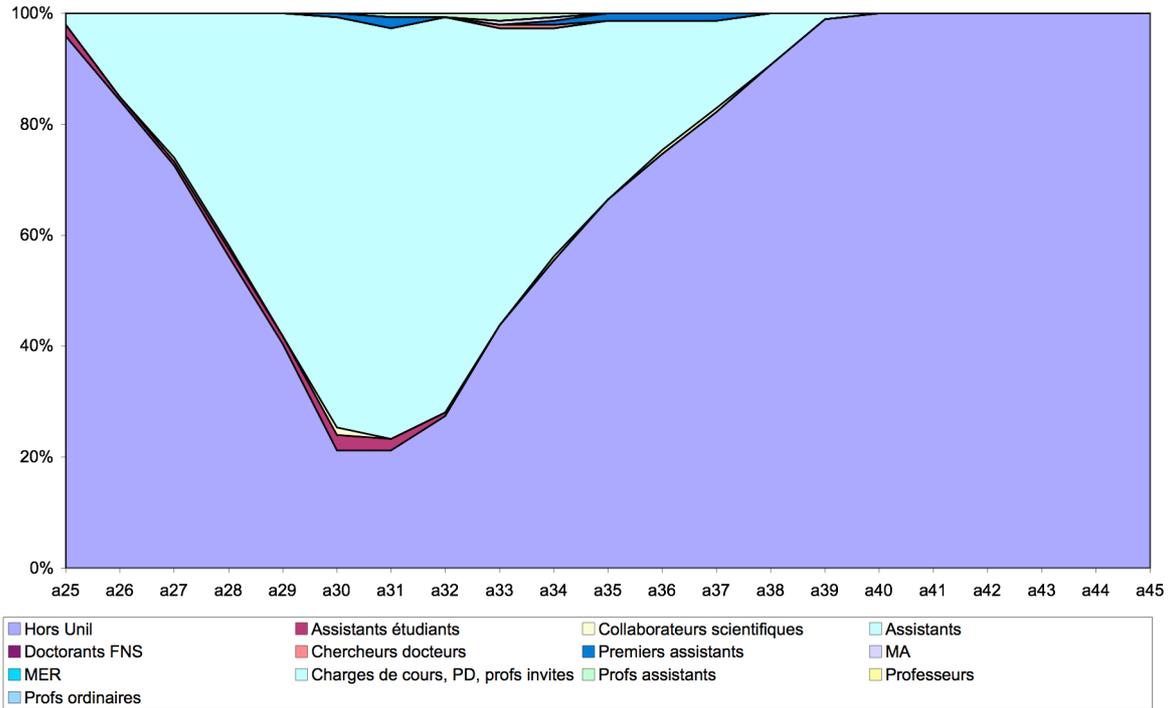
« Carrières basiques »

Trajectoires académiques calculées d'après les bases du CI

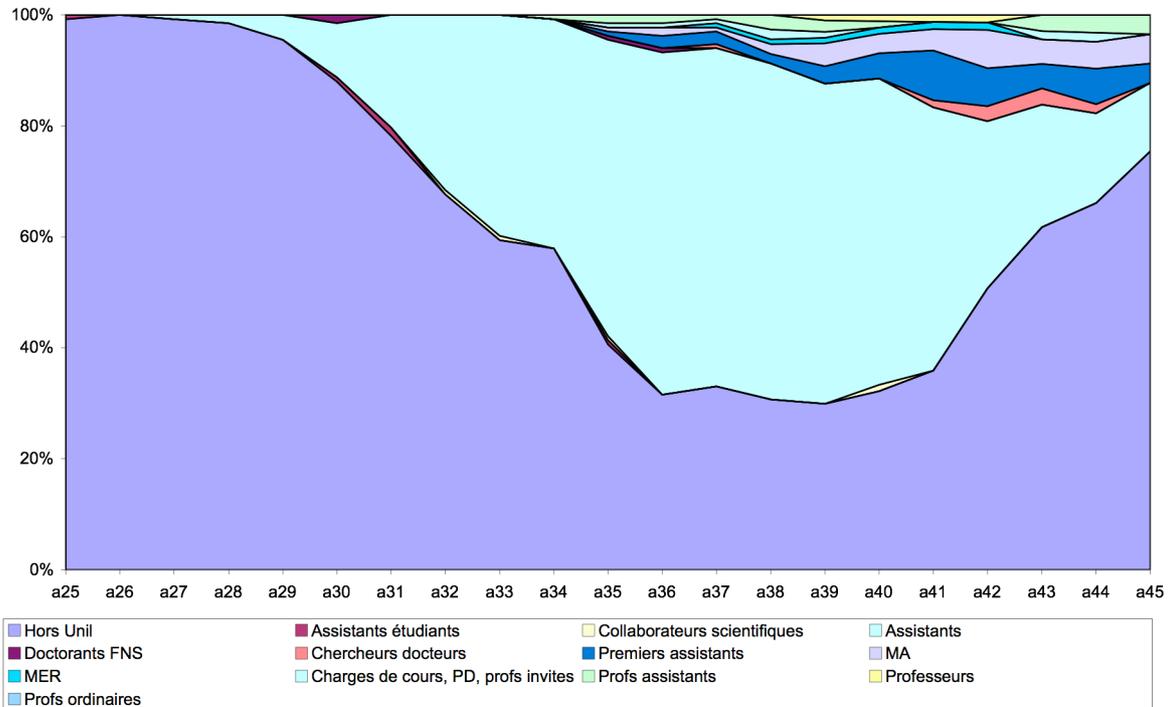
Cluster1



Cluster5



Cluster6

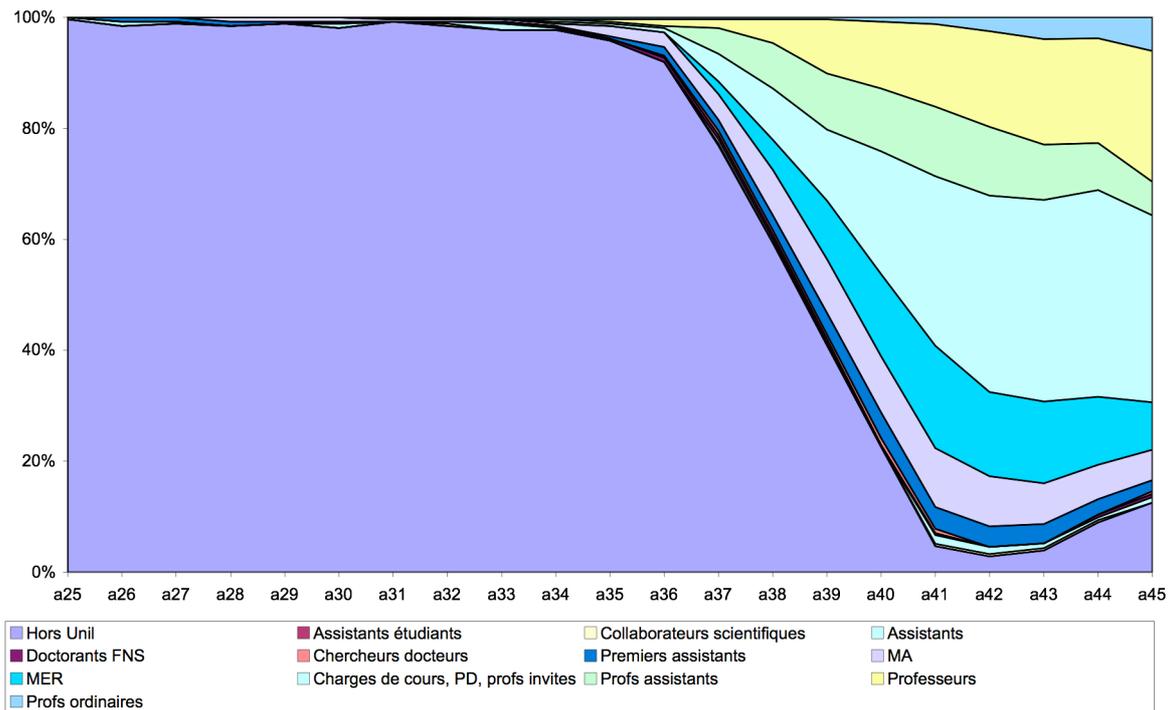


Annexe 16 :

« Carrières durables tronquées »

Trajectoires académiques calculées d'après les bases du CI

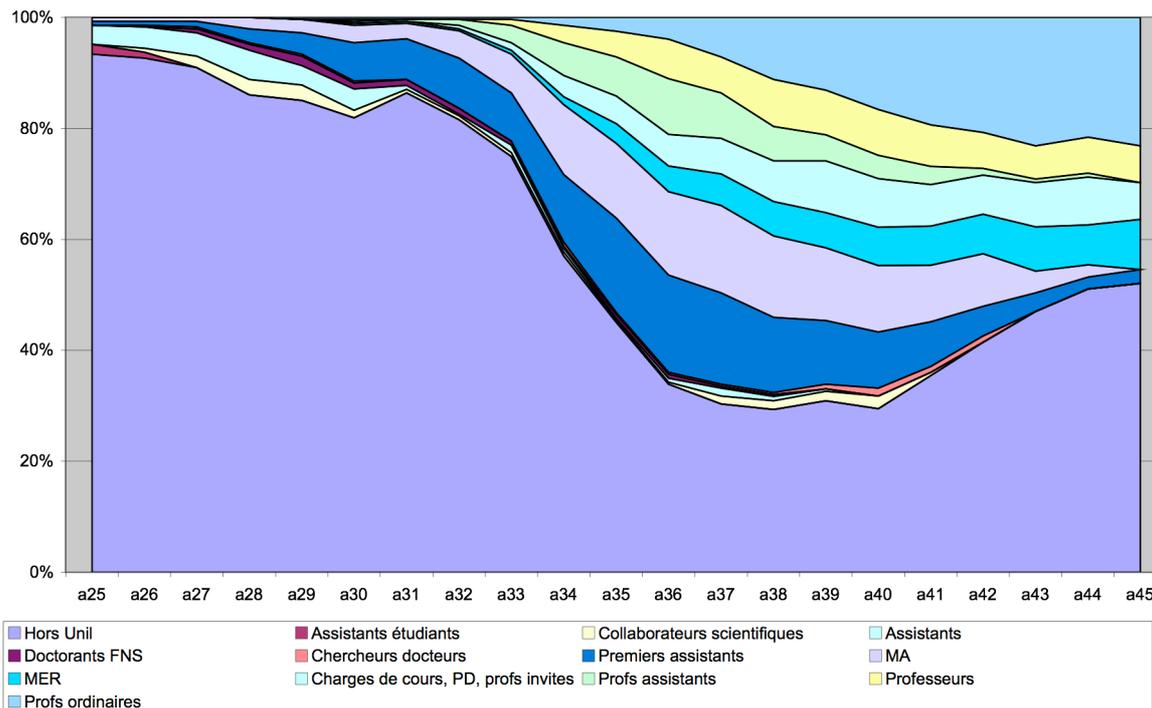
Cluster2



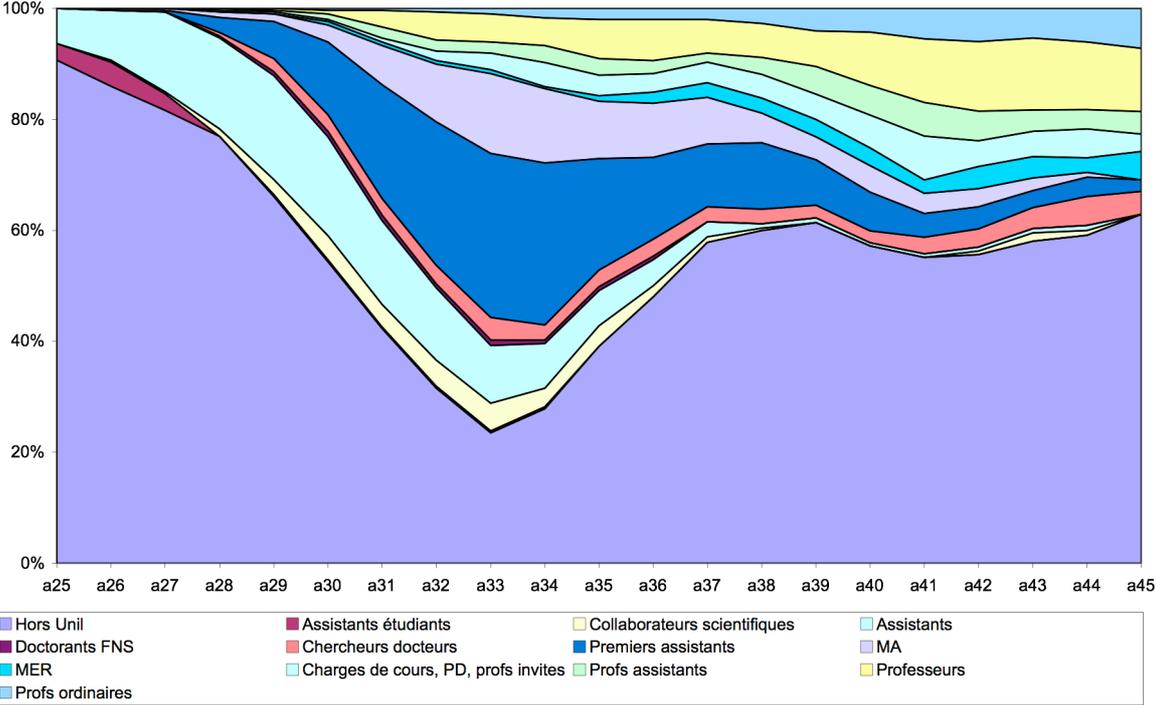
« Carrières temporaires ascendantes »

Trajectoires académiques calculées d'après les bases du CI

Cluster3

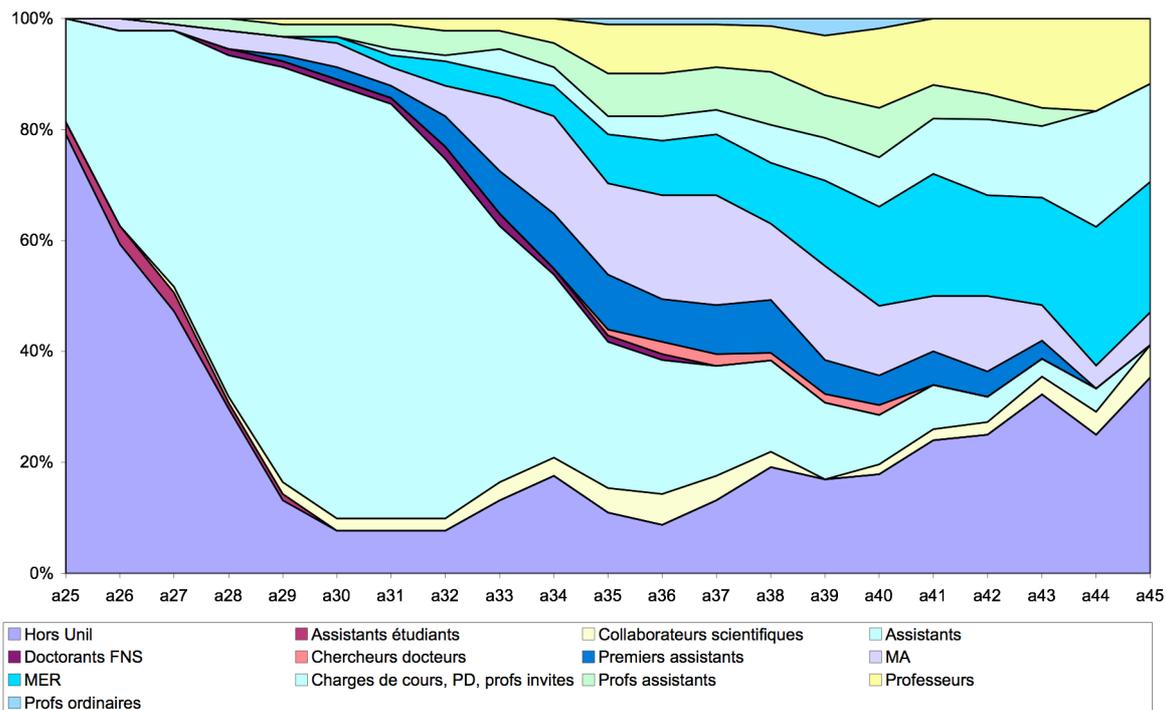


Cluster4



Trajectoires académiques calculées d'après les bases du CI

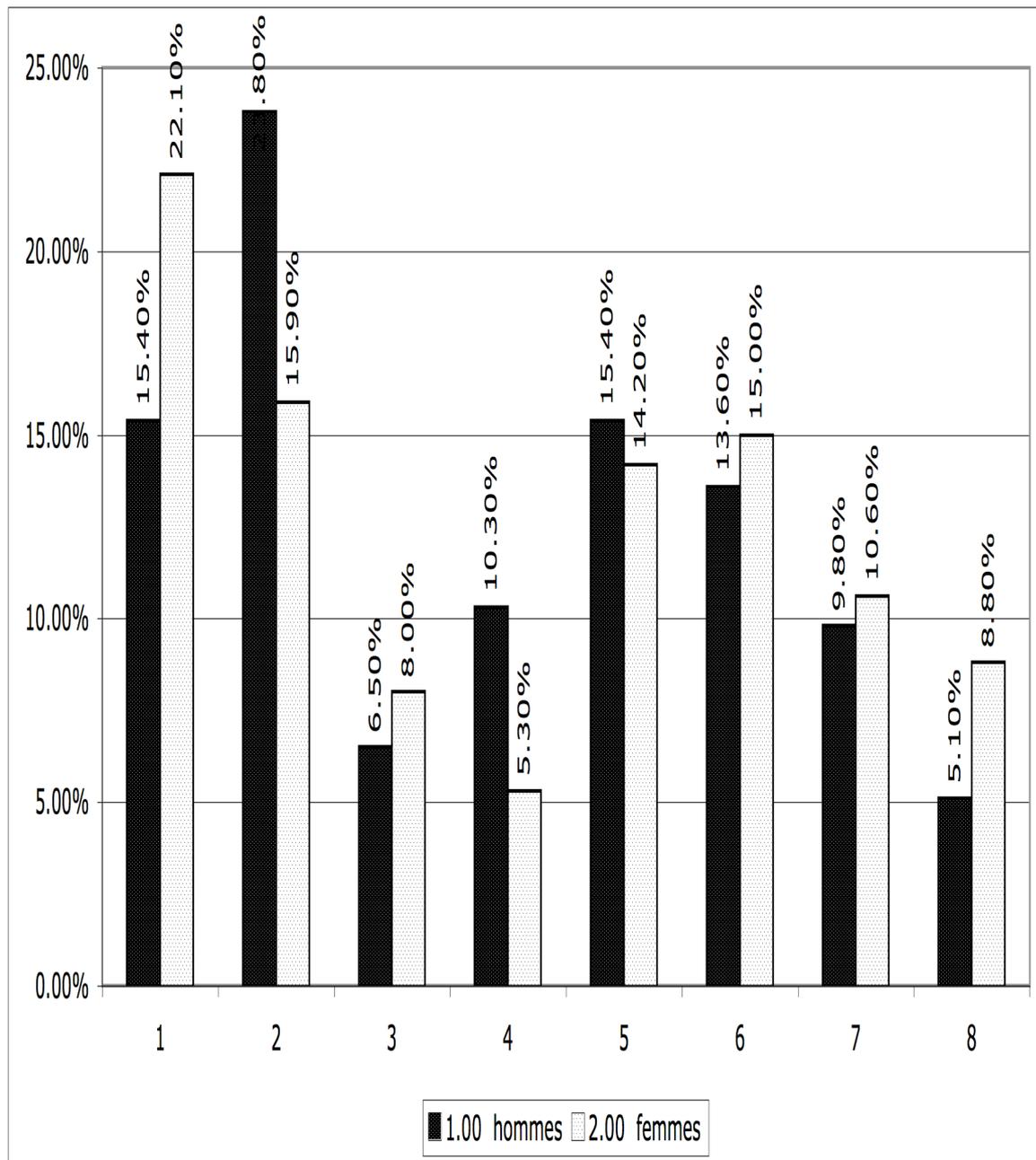
Cluster7



Annexe 19:

Appartenance des répondant.e.s au questionnaire aux différents clusters de trajectoires par sexe

Sexe des répondants et appartenance aux différents clusters de trajectoires (en % par sexe)

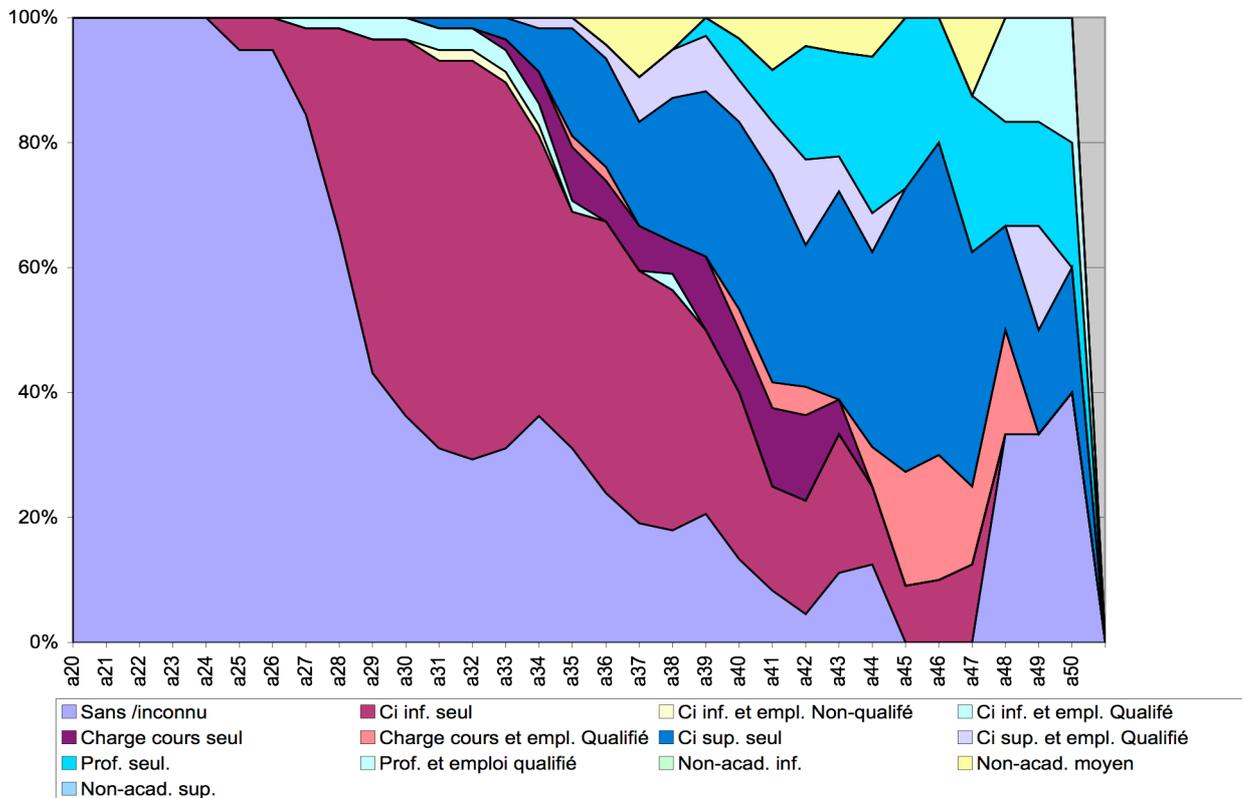


Annexe 20 :

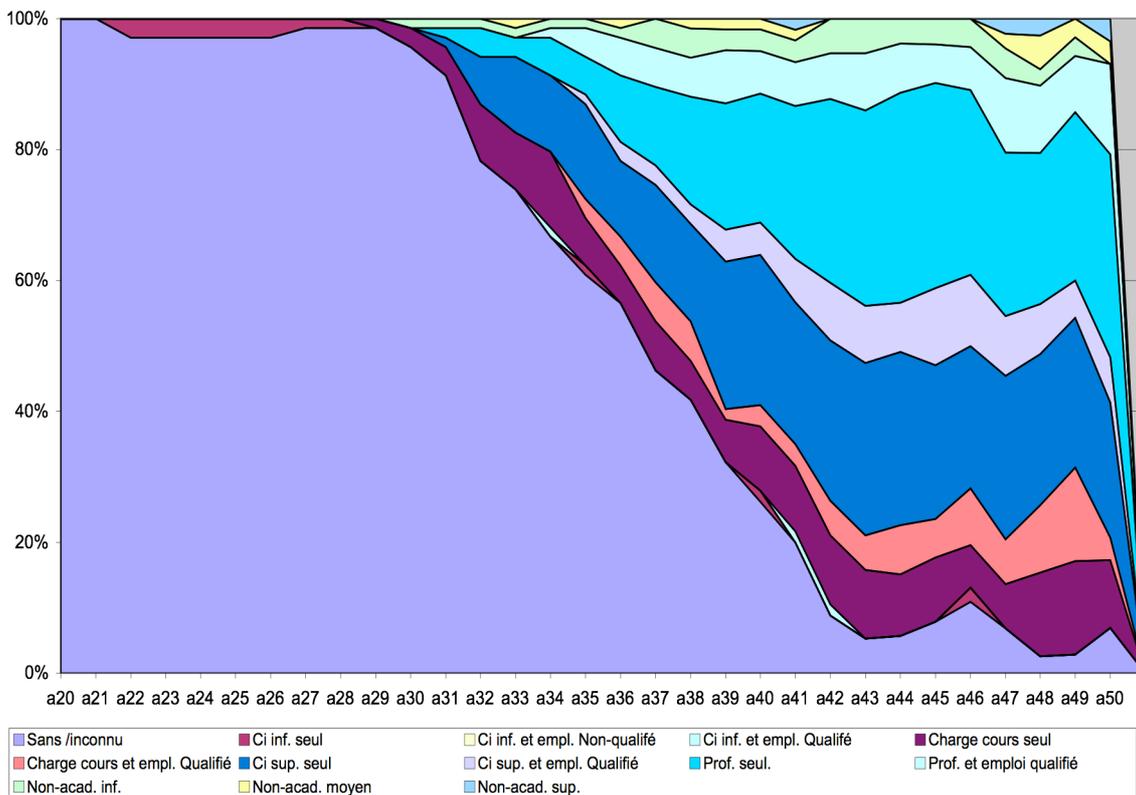
Trajectoires des personnes ayant répondu au questionnaire

Reunil

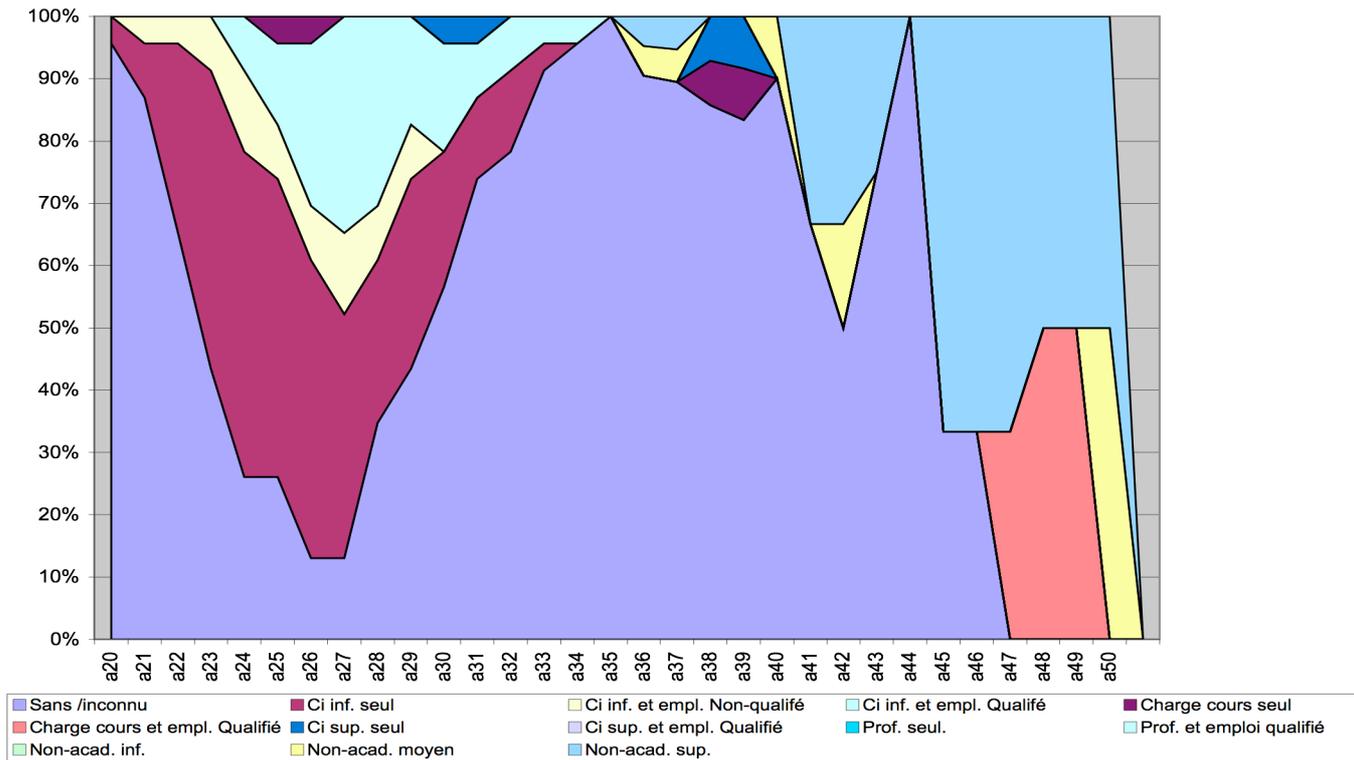
Cluster 1



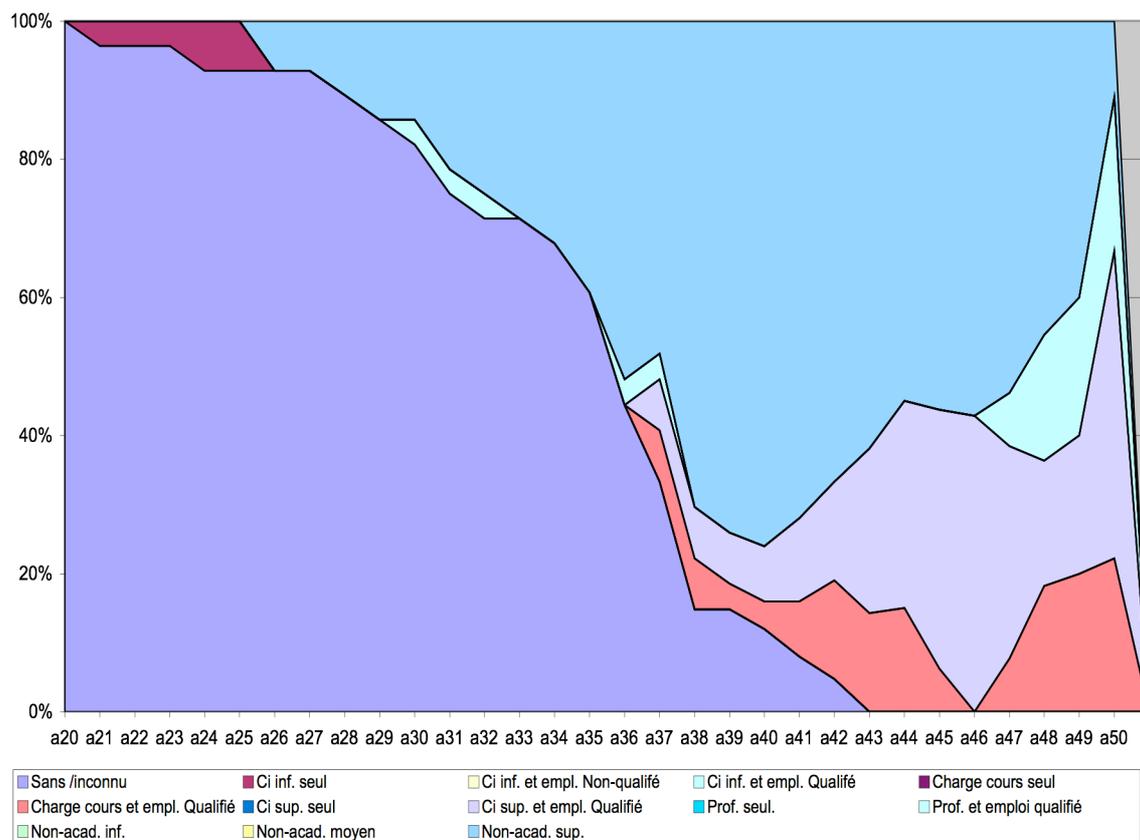
Cluster 2



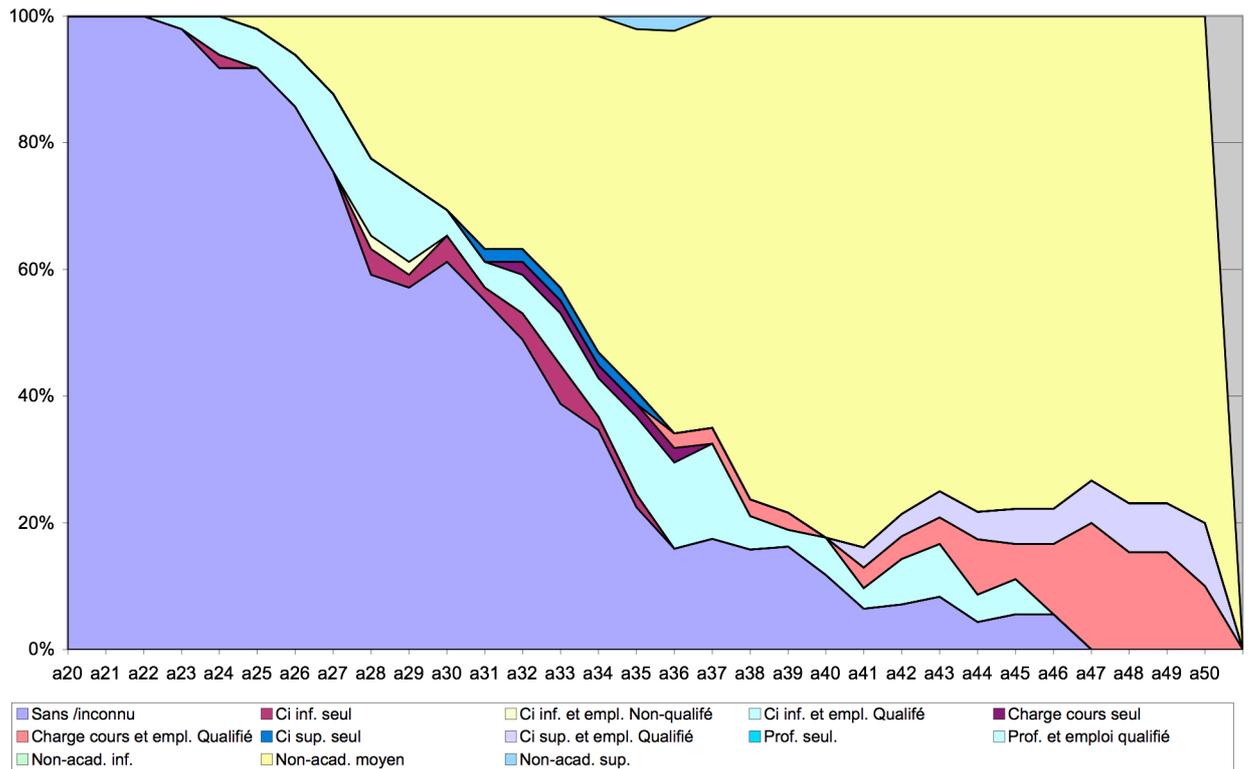
Cluster3



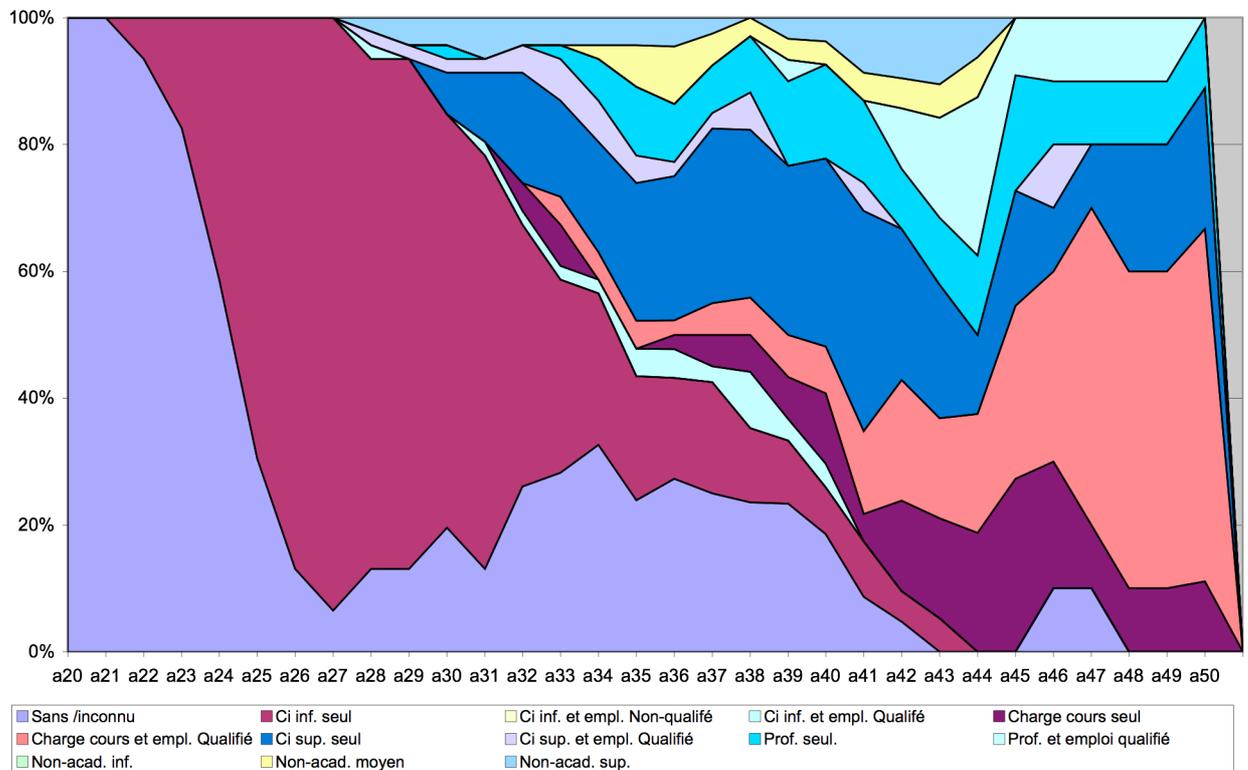
Cluster4



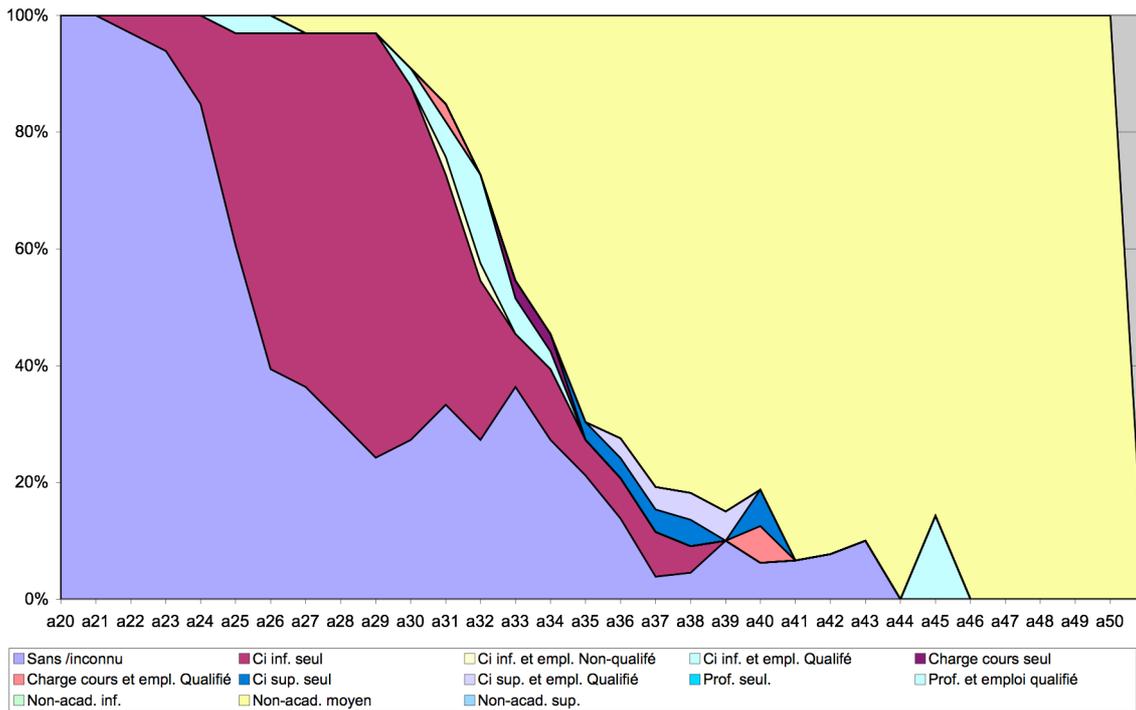
Cluster5



Cluster6



Cluster7



Cluster8

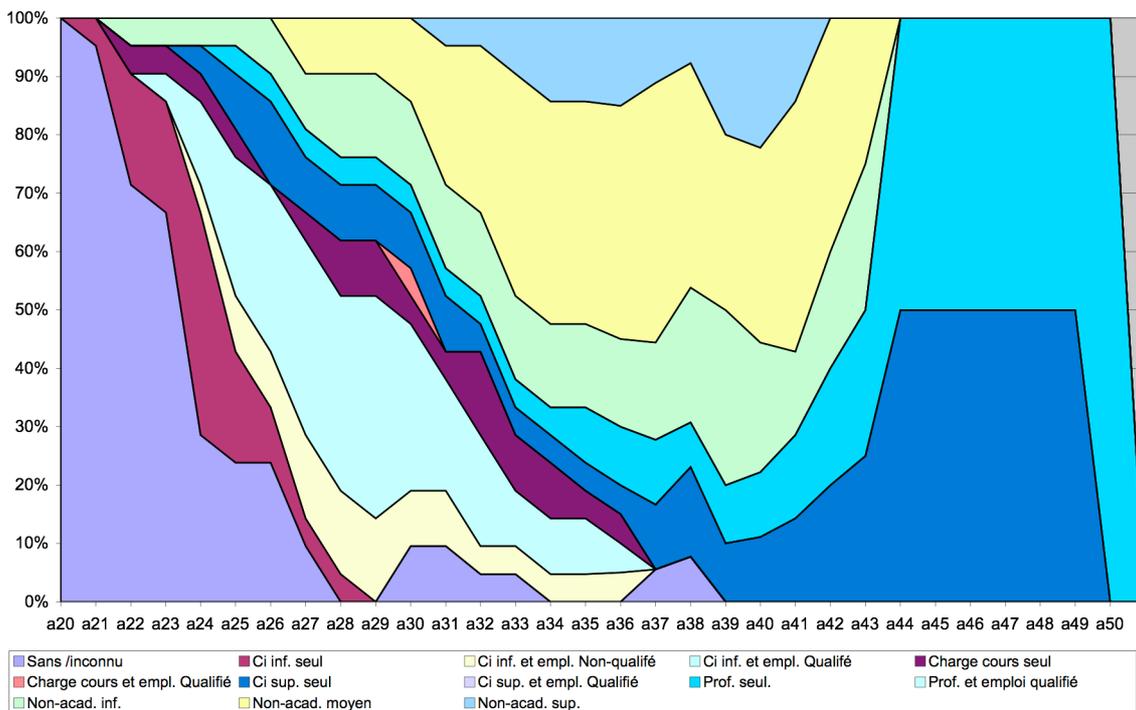


Table des matières du rapport complet

Introduction	3
Genèse, équipe, financement et collaborations de recherche.....	9
Organisation du rapport.....	11
Problématique, hypothèses et méthodes utilisées.....	17
A. Problématique	17
B. Hypothèses	19
C. Méthodes	20
D. Les ressources mobilisées	22
D1. Entretiens avec les décanats	22
D2. Base de données fournies par le Centre informatique (CI).....	23
D3. Le questionnaire Reunil	23
D4. Entretiens semi-structurés réalisés avec les membres de la relève et du corps professoral.....	25
D5. Agendas.....	27
Section I	29
I.1. Contexte institutionnel et vision normative de la carrière.....	30
I.1.1. L'Unil et les mutations du paysage universitaire.....	30
I.1.1.1. La relève académique au centre des réformes	32
I.1.1.2. Les femmes à l'Unil et dans les universités.....	33
I.1.2. L'androcentrisme des critères de l'excellence et de la vision normative de la carrière.....	35
I.1.2.1. La qualité du dossier scientifique.....	37
I.1.2.2. La qualité de l'enseignement	38
I.1.2.3. La mobilité et le réseau.....	39
I.1.2.4. Autres critères : activités de service, gestion d'équipe, intégration dans l'institution, etc.	40
I.1.2.5. L'âge.....	42
I.1.2.6. Le sexe des femmes, source d'indisponibilité et de retards.....	43
I.2. Situation de l'Unil (1990-2006).....	45
I.2.1. La situation de l'Unil entre 1990 et 2005.....	46
I.2.1.1. Evolution de la population entre 1990-1991 et 2005-2006	47
I.2.1.2. Le personnel de l'Unil	50
I.2.1.2.1. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : taux d'activité ..	51
I.2.1.2.2. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : gestion des carrières	52
I.2.1.2.3. Condition d'emploi pour les femmes et les hommes : trajectoires professionnelles	52
I.2.1.3. Les doctorant.e.s.....	60
I.2.2. La situation en 2006 sur la base des réponses au questionnaire Reunil.....	61
I.2.2.1. Satisfaction professionnelle	64
I.2.2.2. Trajectoires des répondant.e.s au questionnaire Reunil	65
I.2.2.2.1. Trajectoires professionnelles.....	65

I.2.2.2.2. Évènements et cursus professionnel	67
I.2.2.3. Projection dans le futur et réalisation des plans professionnels.....	68
I.2.2.4. Modalités d'engagement à l'Unil.....	69
I.2.2.5. Motivations pour travailler à l'Unil.....	71
I.2.2.6. Conciliation travail-famille pour le personnel de l'Unil.....	72
I.2.3. Analyse du temps.....	73
I.2.4. Egalité.....	75
I.2.4.1. L'origine sociale.....	75
I.2.4.2. Le genre.....	76
I.2.4.2.1. Ségrégation horizontale	77
I.2.4.2.2. Ségrégation verticale	77
I.3. Paroles de relève, obstacles et facilitations sur les parcours individuels.....	78
I.3.1. Obstacles et facilitations liés à la personne elle-même	79
I.3.1.1. L'origine sociale comme obstacle et facilitateur	79
I.3.1.2. Le sexisme, obstacle propre aux trajectoires féminines	79
I.3.2. Impact des événements ponctuels et/ou des influence/s durable/s	80
I.3.2.1. La sphère privée	82
I.3.2.1.1. La conciliation travail-famille, sources des inégalité	82
I.3.2.1.2. La conciliation au quotidien.....	86
I.3.2.1.3. La mobilité	87
I.3.2.1.4. Le ou la conjoint.e	87
I.3.2.1.5. Les difficultés financières	87
I.3.2.2. La sphère professionnelle.....	88
I.3.2.2.1. La chance et le hasard.....	89
I.3.2.2.2. La présence de personnes influentes comme facilitatrices.....	90
I.3.2.2.3. Le marché interne et les engagements informels comme facilitateurs..	92
I.3.3 La précarité: obstacle ou condition de la carrière universitaire ?	94
Conclusion:.....	97
Des ciseaux bien affutés.....	97
A. Insiders et outsiders	99
B. Les signes distinctifs du personnel académique.....	102
C. L'université de Lausanne, un monde fort peu poreux aux différences	105
D. L'Unil un monde professionnel sexué ... comme les autres	107
D1. Un cheminement plus difficile pour les femmes.....	111
D2. Porteuses d'enfants et porteurs de savoirs	113
D3. La difficile excellence des femmes	117
E. Quelle voie vers l'égalité ?.....	118
F. Pistes de réflexion	121
Section II.....	125
II.1. Méthodes utilisées et populations touchées.....	127
II.1.1. Entretiens avec les décanats	128
II.1.2. Bases de données fournies par le Centre informatique (CI).....	129
II.1.2.1. Type d'analyses effectuées.....	131

II.1.2.1.1. <i>Optimal Matching</i>	132
II.1.3. Questionnaire en ligne	134
II.1.3.1. Particularités du questionnaire en ligne	134
II.1.3.1.1. Mise en forme du questionnaire	136
II.1.3.1.2. Saisie automatique des réponses	136
II.1.3.2. Mode d'interrogation et de contact des répondant.e.s.....	137
II.1.3.3. Contenu du questionnaire	139
II.1.3.3.1. Partie A : Données personnelles	140
II.1.3.3.2. Partie B : Situation professionnelle actuelle	140
II.1.3.3.3. Partie C : Trajectoire de formation et de vie professionnelle	141
II.1.3.3.4. Partie D : Représentation de la carrière et des politiques d'égalité....	142
II.1.3.3.5. Partie E : Suite de la recherche	142
II.1.4. Entretiens semi-structurés avec des membres de la relève ou du corps professoral	143
II.1.4.1. Déroulement des entretiens et guide d'entretien.....	145
II.1.5. Agendas.....	147
II.1.5.1. Modalités du relevé	148
II.2. Contexte institutionnel et vision normative de la carrière.....	151
II.2.1. L'Unil et les mutations du paysage universitaire	152
II.2.1.1. Les nouveaux visages des « marchés académiques »	152
II.2.1.2. La relève académique au centre des réformes	154
II.2.1.3. Les femmes à l'Unil et dans les universités	155
II.2.1.4. Les réformes de l'Unil.....	157
II.2.1.5. La Déclaration de Bologne et les doctorats à l'Unil	158
II.2.2. Vision normative de la carrière	161
II.2.2.1. Les critères explicites	165
II.2.2.1.1. La qualité du dossier scientifique	165
II.2.2.1.2. La qualité de l'enseignement	166
II.2.2.1.3. La mobilité et le réseau	167
II.2.2.1.4. Autres critères : activités de service, gestion d'équipe, intégration dans l'institution, etc.	170
II.2.2.1.5. La pondération des critères	171
II.2.2.2. Les normes de la carrière (entre explicite et implicite).....	173
II.2.2.2.1. La typicité ou l'atypicité de l'excellence	173
II.2.2.2.2. Quand la biologie est synonyme d'excellence : les barrières de l'âge et du sexe	175
II.3. L'Unil entre 1990 et 2006.....	181
II.3.1. La situation de l'Unil entre 1990 et 2005 : les données du CI de l'Unil ...	182
II.3.1.1. Les données du Centre informatique de l'Unil.....	182
II.3.1.1. Evolution de la population entre 1990-1991 et 2005-2006.....	184
II.3.1.2. Situation des personnels de l'Unil	188
II.3.1.2.1. Les catégories de personnel	188
II.3.1.2.2. Situation du personnel en 2005-2006.....	190
II.3.1.3. Les doctorant.e.s	212
II.3.2. La situation en 2006 : le questionnaire Reunil	214
II.3.2.1. Population.....	214
II.3.2.1.1. Situation professionnelle des répondant.e.s	216
II.3.2.1.2. Satisfaction professionnelle	222

II.3.2.2. Trajectoires individuelles	227
II.3.2.2.1. Réorientations et abandons	235
II.3.2.2.2. Événements et cursus professionnel.....	237
II.3.2.2.3. Projection dans le futur et réalisation des plans professionnels	242
II.3.2.3. Les conditions de travail de la profession académique	250
II.3.2.3.1. Modalités d'engagement	250
II.3.2.3.2. Motivations pour travailler à l'Unil	254
II.3.2.3.3. Prise en charge des activités ménagères	259
II.3.2.3.4. Analyse du temps	263
II.3.4. Egalité	271
II.3.4.1. L'origine sociale	271
II.3.4.1. Le genre.....	272
II.3.4.1.1. Les progrès.....	272
II.3.4.1.2. Les problèmes.....	275
II.4. Paroles de relève: obstacle et facilitations sur les parcours individuels.....	281
II.4.1 Obstacles et facilitations liés à la personne elle-même.....	282
II.4.1.1. L'origine sociale comme obstacle et facilitateur	282
II.4.1.2. Le sexisme, obstacle propre aux trajectoires féminines	284
II.4.2. Impact des événements ponctuels et/ou des influence/s durable/s	285
II.4.2.1. La sphère privée.....	287
II.4.2.1.1. La conciliation travail-famille, source des inégalités.....	288
II.4.2.1.2. La conciliation au quotidien	294
II.4.2.1.3. La mobilité.....	297
II.4.2.1.4. Le ou la conjoint.e	298
II.4.2.1.5. Les difficultés financières	299
II.4.2.2. La sphère professionnelle	299
II.4.2.2.1. La chance et le hasard	301
II.4.2.2.2. La présence de personnes influentes comme facilitatrices	303
II.4.2.2.3. Le marché interne et les engagements informels comme facilitateurs.....	306
II.4.3 La précarité: obstacle ou condition de la carrière universitaire ?	310
Bibliographie	315
Tables.....	323
Annexes	323