UNIL | Université de Lausanne

La situation professionnelle et les carrières du personnel administratif et technique de l'Université de Lausanne

Principaux résultats de recherche

septembre 2011

Magdalena ROSENDE

BEC

Bureau de l'égalité des chances

Bâtiment Unicentre, CH-1015 Lausanne

La situation professionnelle et les carrières du personnel administratif et technique de l'Université de Lausanne

Principaux résultats de recherche

Magdalena Rosende

Objectifs

Menée entre octobre 2008 et décembre 2010 sur mandat du Bureau de l'égalité des chances de l'Université de Lausanne (UNIL), la présente étude a pour thématique le personnel administratif et technique (PAT[1]). D'une part, elle vise à évaluer la situation professionnelle des femmes et des hommes du PAT dans différents domaines et à déterminer leurs besoins en formation et informations (point A). D'autre part, elle cherche à identifier l'existence ou non de freins à l'égalité en matière de mobilité verticale à l'Université (point B). Cette étude s'inspire d'une enquête réalisée à la fin des années 1990 auprès de l'administration cantonale qui a notamment mis en évidence l'existence d'écarts importants entre les sexes au niveau des modalités d'emploi, de la rémunération et de l'ascension professionnelle, dont un moindre accès des femmes à la promotion.

Plan de recherche et sources des données

En raison d'une procédure mêlant plusieurs méthodes de recherche, cette étude utilise des données diverses. L'« étude PAT » comprend deux volets, une enquête par questionnaire et une analyse comparée de trajectoires professionnelles. Le premier volet permet de cerner la situation professionnelle du PAT à un instant précis, le second s'attache aux mécanismes qui organisent les carrières des membres de cette catégorie du personnel. Les populations concernées par l'« étude PAT » réunissent des personnes exerçant des métiers et occupant des positions hiérarchiques différentes.

La quasi majorité[2] du PAT (N=931) a été invitée à répondre à un questionnaire pour analyser la situation professionnelle et personnelle (N des répondant·e·s = 439). Une analyse statistique complémentaire concernant les classes de fonction et les salaires a été effectuée à partir des données du service des ressources humaines (SRH). Pour l'analyse des parcours professionnels, 25 entretiens approfondis (de type semi-directif) ont été réalisés (18 avec des salarié·e·s du PAT et 7 avec des responsables de différents services). Une analyse de documents administratifs figurant dans le dossier individuel de salarié·e·s engagé·e·s en 2007 et 2008 a permis d'éclairer les enjeux de la procédure d'embauche dans la carrière du PAT.

A. Enquête par questionnaire

1. La situation professionnelle du PAT (résultats saillants)

Le PAT constitue une population peu connue et aux contours flous. L'analyse des données recueillies démontre que cette catégorie du personnel regroupe un personnel majoritairement féminin, jeune et qualifié. Les femmes représentent près des deux tiers de l'ensemble. L'âge médian des répondant·e·s est de 40 ans. Le niveau de formation du PAT est élevé : un peu plus de la moitié des répondant·e·s a suivi une formation de niveau tertiaire (haute école

[1] L'acronyme PAT renvoie au personnel administratif et technique. Il s'agit d'une catégorie administrative indigène.

[2] Le personnel de nettoyage (N=93) a été exclu de la recherche.

spécialisée ou universitaire) alors que deux personnes sur cinq sont titulaires d'un diplôme du Secondaire II (Certificat fédéral de capacité, diplôme de culture générale, maturité, etc.). Comparées à leurs homologues masculins, les femmes ont un niveau de formation inférieur. Au regard de la situation familiale, il ressort qu'une moitié du PAT n'a pas d'enfants, dont une proportion identique de femmes et d'hommes. Près de trois répondant·e·s sur cinq vit par ailleurs dans un ménage qui ne compte pas d'enfant (58,2% des femmes et 55,9% des hommes).

1.1. Taux d'occupation

L'emploi à temps partiel est très développé parmi le PAT, la moitié des répondant·e·s travaille à temps partiel « court » et « long » confondus (10-50% et 51-90%). Les hommes travaillent proportionnellement plus souvent à plein temps que les femmes : un peu plus de deux répondants sur trois (68,8%) contre près de deux répondantes sur cinq (37,8 %) occupent un poste à plein temps.

1.2. Ségrégation professionnelle horizontale et verticale

Du point de vue du secteur d'activité, on observe que la majorité des femmes est occupée dans une faculté, alors que les hommes se répartissent à part égales entre les services de la Direction et les facultés.

Au regard du type d'activité, cette catégorie du personnel réunit une large gamme de métiers (métiers administratifs, de laboratoire, techniques, informatiques, de la recherche[3], etc.). Mais trois types d'activité occupent à eux seuls 75% des répondant·e·s : le travail administratif, la recherche et le travail de laboratoire. Ensuite, les femmes et les hommes du PAT n'exercent pas les mêmes métiers. Le travail administratif, de laboratoire et de documentation est à dominante féminine : la part de femmes y est supérieure à 75% de l'effectif total. Deux types d'activité affichent une proportion identique de femmes et d'hommes : la recherche et le travail social. Enfin, parmi les activités à dominante masculine, on trouve, sans grande surprise, les métiers techniques et informatiques. Par ailleurs, les femmes sont concentrées dans une gamme de métiers plus étroite que les hommes. Trois types d'activité réunissent la majorité des répondantes. Le travail administratif arrive largement en tête avec près de 60% des femmes du PAT. Il est suivi par les métiers du laboratoire et de la recherche (avec 16,1% et 12,6% des répondantes respectivement). Pour les hommes, la situation est très distincte : aucun type d'activité ne réunit plus du quart de répondants. Les métiers qui regroupent le plus d'hommes sont la recherche, le travail administratif, et l'informatique (avec 23%, 19% et 17% des répondant·e·s respectivement). La ségrégation professionnelle horizontale est donc élevée.

Le PAT rassemble également en son sein des personnes occupant des fonctions d'encadrement. La part des cadres s'élève à un peu plus de 10% et les femmes sont nombreuses parmi cette catégorie. Près de la moitié du personnel d'encadrement est de sexe féminin[4].

---

[3] À propos des activités de recherche, une remarque s'impose. Dans la grande majorité des cas, le personnel de recherche PAT regroupe des chercheur·e·s rémunéré·e·s par des fonds externes à l'UNIL.

[4] Selon la définition considérée, la proportion féminine oscille entre 41% et 58%. La première se fonde sur les responsabilités assumées (financières et/ou de gestion de personnel), alors que la seconde repose sur la classe de fonction (égale ou supérieure à la classe 24-28). Ces résultats doivent être considérés avec prudence, étant donné que cette catégorie administrative réunit des personnes qui occupent une fonction dans la recherche, le travail social et l'enseignement, c'est-à-dire des expert·e·s, et qui n'ont pas de responsabilités (financières ou de personnel). Parmi celles-ci, on trouve de nombreuses femmes.

1.3. Ancienneté dans le poste de travail et à l'Université

Plus de la moitié du PAT a une ancienneté dans le poste inférieure à cinq ans. Seul un quart des répondant·e·s occupe le même poste de travail depuis plus de 10 ans. En ce qui concerne les années de service dans le même poste, les écarts entre les sexes sont faibles. S'agissant de l'ancienneté à l'UNIL, on constate que près de la moitié des répondant·e·s travaille dans cet établissement depuis moins de cinq ans. Mais les femmes accumulent moins d'années à l'UNIL que les hommes.

1.4. Cahier des charges

Le cahier des charges décrit la mission et les qualifications du poste, les qualifications attendues de l'employé·e, ainsi que les tâches et responsabilités qui seront assumées dans l'exercice de la fonction. La majorité des répondant·e·s (90%) déclare posséder un cahier des charges sous forme de document écrit. Les hommes sont proportionnellement un peu plus nombreux que les femmes à ne pas posséder ce document (12,5% contre 10,2%). Dans près de la moitié des cas, la cahier des charges a été modifié (42,6%) et la modification touche une proportion identique de femmes et d'hommes. En ce qui concerne les motifs qui président la modification de ce document, la proposition du/de la supérieur·e hiérarchique arrive largement en tête, devant l'initiative des salarié·e·s (demande personnelle). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à dire que la modification du cahier des charges est due à l'initiative du/de la supérieur·e hiérarchique. L'intervention personnelle est plus souvent mentionnée par les hommes que par les femmes.

1.5. Niveau de rémunération

Le niveau de rémunération du PAT a été appréhendé à partir de deux variables : la classe de fonction et le revenu mensuel brut. S'agissant de la classe de fonction, les résultats se rapportent au système cantonal de classification des fonctions en vigueur jusqu'en novembre 2008. À chaque fonction correspond une classe salariale définie presque toujours par un intervalle entre deux classes de l'échelle de traitement (par exemple 8-10, 10-12, etc.). Cette échelle de traitement comprend 32 classes et 5 barèmes « hors-classe ».

La moitié des répondant·e·s exerce une fonction dont la classe est égale ou inférieure à la médiane qui est à la classe 17-19. Chez les femmes, la médiane correspond à la classe 15-18, alors qu'elle se situe à la classe 19-22 chez les hommes. En d'autres termes, la population féminine est moins bien rémunérée que la population masculine. On observe ensuite une concentration du PAT différente selon le sexe dans les classes de traitement. Quatre classes regroupent à elles seules près de la moitié des femmes[5], alors qu'il faut un nombre supérieur de classes pour réunir une proportion identique d'hommes. Par ailleurs, rares sont les femmes qui occupent une fonction colloquée au-delà de la classe 28-31. Enfin, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dès la classe 25-27.

Revenu mensuel brut

Un peu moins de la moitié du PAT déclare percevoir un salaire mensuel brut[6] inférieur à Fr. 5000.- et près de trois quarts des répondant·e·s disent gagner moins de Fr. 6'500.- par mois. La distribution du personnel dans les classes de salaire affiche des écarts importants entre les sexes. Quatre femmes sur cinq (80%) gagnent moins de Fr. 6'500.- par mois, contre

[5] La moitié des répondantes sont concentrées dans les classes 14-16, 15-18, 19-21 et 22-25 (avec respectivement 13,5%, 14,8%, 7% et 12,3% des femmes). Chez les hommes, les quatre premières classes, par ordre décroissant d'effectifs, sont les classes 26-28, 10-12, 22-25 et 14-16. Mais la proportion masculine est systématiquement inférieure à 10% du total (9,4%, 6,8%, 6,8% et 5,1% respectivement).

[6] Le PAT avait le choix entre sept classes de revenu mensuel brut.

un peu moins de trois hommes sur cinq (58%). Les salaires dépendent d'une multitude de facteurs qui interviennent plus ou moins fortement (position professionnelle, niveau de formation, taux d'occupation, ancienneté, etc.). Le taux d'occupation et l'ancienneté expliquent une partie des écarts observés entre les sexes : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que leurs collègues de sexe masculin ; elles sont également moins expérimentées qu'eux. L'analyse complémentaire des données du SRH conclut également à l'existence de disparités salariales entre les sexes : en 2009, le salaire mensuel brut standardisé[7] médian s'élève à Fr. 6'918.- chez les femmes contre Fr. 7'494.- chez les hommes. L'écart de rémunération est de 7,7%[8]. Toutefois, les données disponibles ne permettent pas d'identifier la part discriminatoire des écarts de rémunération. Seule une analyse de régression logistique (BFEG/OFS, 2009) est à même de mettre à jour les éléments qui rendent compte des désavantages constatés et de distinguer quelle part de l'écart salarial est liée à des facteurs explicables et quelle part est inexplicable et dépend de l'appartenance de sexe (Flückiger et Ramirez, 2000).

1.6. Mobilité professionnelle

La mobilité du PAT a été étudiée sous deux angles : la mobilité *horizontale* au sein de l'université et la mobilité *verticale*. La première renvoie à un changement de service ou d'unité, la seconde désigne l'accès à une (classe de) fonction supérieure, c'est-à-dire l'avancement professionnel. L'analyse des données montre d'une part que la mobilité horizontale est relativement faible, et que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à faire état d'une mobilité horizontale d'autre part (19,3% des répondantes contre 13,2% des répondants). Le taux de mobilité verticale du PAT est plus élevé : un peu plus d'un tiers des répondant·e·s a accédé à une classe de fonction supérieure au cours de sa carrière. Et les femmes ont les mêmes chances de promotion que les hommes. Ce résultat infirme l'hypothèse formulée dans le projet du BEC selon laquelle les femmes seraient désavantagées dans la promotion.

S'agissant des modalités de la promotion, il apparaît que la mobilité verticale est, dans la grande majorité des cas, lié à la proposition d'un·e supérieur·e hiérarchique. L'ancienneté constitue la seconde modalité la plus souvent citée. La règle de l'avancement à l'ancienneté, pendant longtemps prégnante dans la fonction publique, est devancée par la promotion au mérite. Par ailleurs, l'analyse met au jour l'existence d'une relation entre l'appartenance de sexe des répondant·e·s ayant accédé à une classe de fonction supérieure et l'appartenance de sexe de la hiérarchie. Un peu plus des deux tiers des répondant·e·s est subordonné à un homme. Le fait d'avoir un supérieur hiérarchique masculin bénéficie davantage aux hommes qu'aux femmes. Deux tiers des femmes (65,7%) qui imputent leur avancement à la hiérarchie sont sous les ordres d'un homme. Le taux masculin s'élève à 86%[9].

1.7. Participation à la formation continue

Le perfectionnement professionnel du PAT est ancré dans la loi sur la fonction publique cantonale et fait l'objet d'une directive de la Direction de l'UNIL. Organisés aux niveaux cantonal et de l'université, les cours proposés visent surtout le développement des

[7] Les montants mensuels bruts ont été convertis en salaires bruts standardisés, c'est-à-dire qu'ils ont été recalculés sur la base d'un équivalent plein temps. Le salaire mensuel brut standardisé comprend toutes les composantes du salaire, sauf les allocations familiales. Cet indicateur permet des comparaisons entre les personnes travaillant à plein temps et à temps partiel.

[8] Ce résultat doit être considéré avec prudence, car la base de données du SRH, servant au traitement des salaires uniquement, n'est pas très fiable.

[9] Compte tenu du faible nombre de femmes et d'hommes subordonné·e·s à une femme et ayant bénéficié d'une promotion, il n'a pas été possible d'évaluer l'existence d'une corrélation du même type.

compétences professionnelles des salarié·e·s. De ce fait, la politique de formation continue s'inscrit davantage dans une optique d'adaptation à l'emploi que dans une logique de promotion sociale et de préparation de concours.

Le taux d'accès à la formation continue est élevé : près de deux tiers des répondant·e·s (65,4%) déclarent avoir participé à au moins un cours formation continue au cours des trois dernières années. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir suivi un perfectionnement professionnel (68,5% des répondantes contre 59,8% pour les hommes).

Ensuite, on observe que seule une minorité du PAT rapporte avoir participé à une formation débouchant sur un titre de formation (15,4%) : un diplôme, une attestation ou un certificat[10]. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à déclarer avoir suivi une formation certifiante (27,5% des hommes contre 9,7% des femmes). Ils ont obtenu à parts presque égales un certificat, un diplôme ou une attestation, alors qu'elles ont participé à des cours qui débouchent soit sur un diplôme soit sur une attestation. Le certificat ne concerne qu'une minorité de femmes.

Enfin, les domaines de perfectionnement professionnel privilégiés par le PAT sont par ordre décroissant d'importance l'informatique, la mise à niveau de savoir-faire, le développement personnel et les langues. Les femmes optent plus souvent pour des cours de langues, d'informatique et de développement personnel, alors que les hommes s'engagent davantage dans la gestion de projets, la gestion du temps ou d'équipe, ainsi que la mise à niveau de savoir-faire. À première vue, ces différences relèvent des métiers exercés par les unes et les autres, les femmes étant majoritaires dans le travail administratif, tandis que les hommes monopolisent les métiers techniques et d'expertise. Toutefois, il convient de noter que les compétences linguistiques et informatiques, ainsi que la mise à niveau des savoir-faire, renvoient clairement à l'adaptation à l'emploi, alors que les aptitudes de gestion (temps, projet, équipe) font davantage référence à l'acquisition de nouvelles qualifications et favorisent la promotion. De ce fait, les pratiques masculines de perfectionnement professionnel s'inscrivent davantage dans une logique de mobilité verticale que les pratiques féminines.

2. Niveau d'information du PAT : une situation hétérogène

L'enquête par questionnaire s'est intéressée au niveau d'information du PAT dans cinq domaines : formation continue, mobilité professionnelle (verticale et horizontale), « conciliation travail-famille », et congés. Dans l'ensemble, le PAT connaît bien les possibilités de suivre une formation continue. Près des deux tiers du PAT déclarent être bien informé·e·s au sujet de l'accès à la formation continue ; le niveau d'information ne diffère pas selon le sexe. En revanche, une forte majorité du PAT relate manquer d'informations concernant les perspectives de carrière (près de neuf répondant·e·s sur dix). Proportionnellement, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à déclarer être bien renseignés dans ce domaine (13,2% des hommes contre 10,1% des femmes). La grande majorité des répondant·e·s (90,7%) signale ensuite posséder peu d'informations au sujet de la mobilité horizontale au sein de l'UNIL. Dans ce cas, les femmes sont mieux informées que les hommes (11,1% des répondantes contre 5,9% des répondants). Le niveau d'information du PAT est meilleur en ce qui concerne les mesures de « conciliation travail-famille » et dans ce domaine les écarts entre les sexes sont faibles (28,9% des femmes contre

[10] L'attestation concerne surtout les cours d'informatique, alors que les diplômes portent sur les cours de langues, etc.

25,7% des hommes). Enfin, le PAT connaît relativement bien ses droits en matière de congés (près de deux répondant·e·s sur cinq disent être informé·e·s).

3. L'effet de la vie familiale sur les disparités entre les sexes

La situation professionnelle des femmes du PAT est globalement moins bonne que celle des hommes au regard du taux d'occupation, de la gamme de métiers exercés et de la rémunération notamment. Ces inégalités sont en partie liées à la situation familiale des salarié·e·s. De nombreux travaux scientifiques montrent que les événements familiaux, la naissance d'enfants en particulier, provoquent des effets inverses sur la carrière professionnelle, fragilisant celle des femmes et confortant celle des hommes. L'articulation de la vie professionnelle et vie familiale « induit des ajustements, négociations, contraintes et contradictions entre temps de travail et temps privé, tous inégaux entre hommes et femmes. » (Pailhé et Solaz, 2009 :21). La maternité est souvent synonyme de diminution du temps de travail, d'interruption provisoire de l'activité ou de ré-orientation professionnelle. Parmi les répondantes qui vivent avec des enfants, la majorité d'entre elles travaille à temps partiel (« court » ou « long » confondus), et moins d'une sur cinq travaille à plein temps, contre trois répondants sur quatre. Par ailleurs, l'ancienneté féminine à l'UNIL est dans l'ensemble plus courte que celle des hommes.

En même temps, d'autres résultats obligent à considérer d'autres contraintes que celles issues de la sphère dite privée. Rappelons que le PAT constitue une population jeune qui n'est pas toujours concernée par la problématique de la « conciliation ». Près de trois répondant·e·s sur cinq vivent dans un ménage qui ne compte pas d'enfants. Pourtant, seule une moitié des salarié·e·s qui vivent en couple sans enfant travaille à plein temps, l'autre moitié se répartissant entre temps partiel « court » et temps partiel « long ». Et parmi les répondant·e·s qui déclarent vivre seuls (22% du PAT), près d'un tiers travaille à temps partiel (« court » et « long » confondus). Par ailleurs, plusieurs salarié·e·s sont concerné·e·s par le sous-emploi : elles et ils souhaiteraient augmenter le volume hebdomadaire d'heures de travail. Le temps partiel ne semble de ce fait pas pouvoir être imputé à la situation familiale et à la « demande » des femmes. Différentes études soulignent le rôle du marché du travail dans l'essor du temps partiel féminin (Maruani et Nicole, 1989 ; Angeloff, 2000). En d'autres termes, l'environnement professionnel en général, l'organisation du travail, les normes de carrière et les pratiques des employeurs en particulier, largement influencés par les stéréotypes de sexe, pèsent également sur la situation et le parcours professionnels des unes et des autres.

B. Analyse de parcours professionnels

4. Des parcours professionnels diversifiés

L'examen des carrières se fonde sur une population composée de 18 employé·e·s (12 femmes et 6 hommes) exerçant une fonction administrative, technique ou de laboratoire[11]. L'analyse du parcours mené à l'UNIL depuis l'entrée en service met au jour l'existence de trajectoires diversifiées et des disparités importantes entre les sexes. Certains parcours sont sans relief et mouvement, ne connaissant pas de mobilité horizontale ou verticale, alors que d'autres sont caractérisés par plusieurs promotions. L'ensemble des hommes interviewés connaît une carrière ascendante, alors que l'ascension professionnelle ne concerne que quelques femmes de la population étudiée. En comparaison des hommes, les femmes ont des parcours plus diversifiés et plus lents du point de vue de la mobilité verticale. L'ancienneté peut expliquer une partie de ce clivage, la plupart des salariés de l'échantillon ayant une expérience

[11] Les cadres ont été exclus de cette étude, ainsi que les autres professions réunies dans la catégorie PAT.

professionnelle supérieure à 10 ans. Toutefois, à ancienneté similaire, les femmes occupent une classe de fonction inférieure à celle de leurs collègues masculins. Si l'enquête par questionnaire conclut à un taux de mobilité verticale identique pour les deux sexes, l'étude des parcours professionnels révèle que l'avancement professionnel est plus ardu pour les femmes que pour les hommes.

L'analyse comparée du déroulement de carrière démontre que la hiérarchie professionnelle relative au métier exercé constitue un premier facteur de différenciation des parcours selon le sexe[12]. Dans le domaine administratif, cette hiérarchie, qui comprend jusqu'à trois niveaux de fonction au sein d'une même fonction, rend en partie compte de cette lenteur. À titre d'illustration la fonction d'employé d'administration inclut trois niveaux : employé d'administration, 1er employé d'administration, employé principal d'administration. Les femmes occupées dans le domaine du bureau accèdent plus souvent à un niveau de fonction supérieur (par exemple d'employée d'administration à 1ère employée d'administration), alors que les hommes grimpent la hiérarchie des fonctions techniques en enjambant les niveaux de fonction, passant par exemple d'ouvrier principal A à ouvrier spécialiste A. En d'autres termes, le rythme de la carrière ascendante tient en partie aux perspectives professionnelles inhérentes au métier exercé. Ce constat vient nuancer les résultats de l'enquête par questionnaire concernant l'accès à une classe de fonction supérieure. Le taux de mobilité verticale, identique pour les deux sexes, ne permettait pas de distinguer « entre égalité d'accès à un bien, ici la promotion, et l'égalité d'accès à des biens de qualités égales, ici les plus hautes marches » (Cousin, 2007 : 202).

Un autre facteur de différenciation sexuée des parcours tient à l'inégale division du travail professionnel et domestique au sein des couples formés par les femmes et les hommes de l'échantillon constitué. La gestion conjointe des contraintes professionnelles et des contraintes familiales demeure une prérogative féminine tant dans les représentations que dans les pratiques. Plusieurs femmes déclarent avoir « recherché » un emploi à temps partiel pour s'occuper des enfants, alors que le conjoint poursuit dans la plupart des cas une activité à plein temps. Or, l'emploi à temps partiel handicape fortement les probabilités de connaître une promotion. Cette forme d'emploi est synonyme d'une disponibilité et d'une ambition professionnelles moindres.

4.1. Modalités de l'ascension professionnelle

Dans la plupart des cas, l'avancement professionnel résulte de deux mécanismes différents : la promotion au sens classique du terme et la revalorisation des fonctions. L'analyse des entretiens révèle que l'accès à une classe de fonction supérieure prend des modalités différentes, distinguées par souci de clarté, mais qui peuvent se combiner dans la réalité : une mesure gouvernementale de revalorisation des fonctions, la cooptation, l'initiative individuelle, et plus rarement la participation à la formation continue. Ces diverses modalités ne concernent pas femmes et hommes de la même manière.

Les mesures étatiques de revalorisation des fonctions concernent des postes largement occupés par des hommes. S'agissant de la cooptation, force est de constater que la proposition de la hiérarchie d'accéder à une fonction supérieure intervient à plusieurs reprises au cours de la carrière de salariés du domaine technique, alors qu'elle est rare chez les femmes de l'échantillon. En d'autres termes, la cooptation demeure un phénomène ponctuel chez les

[12] La hiérarchie de bureau comprend dix-sept échelons, celle du laboratoire compte douze degrés pour la biologie et cinq pour la médecine. Enfin, dans le domaine technique, la pyramide professionnelle comporte huit échelons pour les fonctions avec direction de personnel et neuf échelons pour les fonctions sans direction de personnel. Cf. Administration cantonale vaudoise (2002).

femmes, mais fait système chez les hommes (Fortino, 2002). L'initiative individuelle est davantage évoquée par les femmes que par les hommes.

Le cadre légal de l'avancement professionnel et la composition de la hiérarchie du PAT ne sont pas étrangers aux écarts entre les sexes. D'une part, dans l'administration publique, la progression dans la hiérarchie des fonctions est régie par l'avancement au mérite ; la promotion dépend entièrement de l'appréciation des supérieurs hiérarchiques. D'autre part, le PAT des facultés, réunissant des femmes en majorité, est soumis à une double hiérarchie : la/le supérieur direct est souvent membre du corps professoral alors que l'adjoint·e de faculté appartient au PAT. Le PAT rattaché à un service de la Direction est quant à lui majoritairement subordonné à des membres du PAT.

4.2. Leviers et freins à la mobilité verticale

S'agissant du soutien de la hiérarchie à une carrière ascendante, on constate que les salarié·e·s qui ont une proximité professionnelle et qui partagent un certain nombre d'attributs (dont un poste à plein temps) avec la hiérarchie semblent avantagé·e·s. La majorité des hommes interviewés mettent en avant les bénéfices liés à la proximité professionnelle avec leur(s) supérieur(s) direct et la hiérarchie n'est jamais présentée comme un obstacle, à la différence des femmes. Celles-ci travaillent plus souvent à temps partiel avec et pour des membres du corps enseignant. Par ailleurs, plusieurs femmes, notamment celles qui sont employées au sein d'une faculté, sont concernées par la rotation des responsables directs, ce qui constitue un frein au soutien de la hiérarchie dans l'avancement professionnel. Enfin, la composition de la ligne hiérarchique peut aussi constituer une entrave à la promotion : les femmes de l'échantillon sont plus souvent subordonnées à une double hiérarchie (corps enseignant et PAT) que les hommes.

Mentionnant les obstacles rencontrés au cours de leur carrière, les femmes interviewées rapportent plus souvent que les hommes avoir adressé une demande de promotion à leur hiérarchie. Plus largement, la manière de présenter la carrière diffère selon le sexe. Les hommes qui évoquent des « carrières bloquées » constituent une minorité. Au contraire, la majorité des salariés interviewés présentent leur parcours comme étant défini par une succession de promotions, qui mises bout à bout, forment un déroulement de carrière jugé normal. Ces promotions sont envisagées comme une manifestation de la reconnaissance de leur travail par la hiérarchie. Les récits masculins témoignent de l'évidence de l'avancement professionnel. En comparaison des hommes, les femmes évoquent différents blocages à leur avancement professionnel et indiquent davantage devoir faire en permanence la preuve de leurs compétences et de leurs responsabilités. Elles sont donc davantage dans une posture de quête de reconnaissance. Enfin, plusieurs récits féminins sont traversés par un fort sentiment d'injustice en matière de perspectives professionnelles à l'UNIL. Cette amertume n'a pas de pendant masculin. Le sentiment d'injustice est étroitement lié aux obstacles rencontrés ainsi qu'au cadre institutionnel. Il faut rappeler que la procédure de promotion n'est pas formalisée et que les critères de la promotion ne sont pas connus du personnel considéré dans cette étude.

4.3. Le cahier des charges

Le cahier des charges joue un rôle important dans la carrière du PAT. Certes, l'enquête par questionnaire a montré que la majorité du PAT possède un cahier des charges, mais l'analyse des entretiens démontre le rôle du cahier des charges dans l'avancement professionnel et la classification du personnel.

La demande de promotion se fonde sur un dossier comprenant un cahier des charges actualisé. Or, l'élaboration du cahier des charges fait l'objet de pratiques diversifiées. D'une part, cette démarche est, selon les témoignages recueillis, parfois laissée à l'initiative des salarié·e·s qui

sont loin de maîtriser les codes administratifs indispensables pour qualifier le travail. D'autre part, l'examen du cahier des charges figurant dans le dossier administratif de salarié·e·s du PAT embauché·e·s en 2007 et 2008 démontre une grande diversité dans le contenu des cahiers des charges : il peut être plus ou moins sommaire. Ces constats soulèvent également la question de la connaissance que les supérieurs hiérarchiques ont du poste et de leur maîtrise des codes administratifs. Par ailleurs, les représentations qui entourent les métiers féminins, le travail administratif en particulier, peuvent peser lourd lors de la confection du cahier des charges. Les métiers du secrétariat comportent des tâches d'organisation et de gestion des dossiers qui restent souvent occultées par la représentation dominante de la secrétaire. Dans le cas des personnes interviewées, on a pu constater qu'un travail identique peut donner lieu à un cahier des charges, à une classe de fonction et au final à un salaire différents.

4.4. Le système de classification des fonctions

L'analyse des récits et de divers documents administratifs a mis au jour l'existence d'un écart entre la qualification du poste et la qualification obtenue au terme de la procédure d'engagement. Quelques femmes indiquent avoir été colloquées dans une classe différente de celle figurant dans le cahier des charges attaché au poste mis au concours. Aucun homme ne fait état d'une situation identique. Sur la base de constat, on peut faire l'hypothèse qu'une partie de la différenciation des carrières du point de vue du sexe est étroitement liée à la qualification du personnel. L'écart observé entre les classes de fonction soulève ensuite la question du système de classification des fonctions.

Une rapide examen du système de classification des fonctions en vigueur jusqu'en 2008 établit que ce dernier distingue la qualification du poste de la qualification de la personne d'une part, et que la qualification de la personne l'emporte sur celle du poste d'autre part. Ainsi, lorsque le ou la candidat·e sélectionné·e ne possède pas le diplôme exigé par le poste, il/elle se voit relégué·e dans une classe de fonction inférieure à celle du poste. Dans le domaine administratif, on observe qu'une candidate à une fonction classée 14-16 est colloquée dans la classe 7-10. Toutefois, l'examen des documents montre que le cahier des charges du poste reste en vigueur, ce qui signifie que le travail effectué par cette salariée n'est pas rémunéré à sa juste valeur. Il s'agit là d'une discrimination indirecte liée au type de formation exigée par l'administration publique. Compte tenu des écarts de formation existant entre les femmes et les hommes de la génération des *baby-boomers*, ce mécanisme joue davantage en défaveur des premières que des seconds. En comparaison des hommes, les femmes possèdent en effet moins souvent un titre délivré par le système scolaire public (CFC).

Mesures recommandées

La mise en œuvre de l'égalité implique non seulement d'assurer un traitement identique aux femmes et aux hommes qui postulent un emploi à l'UNIL, mais également une prise en compte et une volonté de changement des inégalités existantes par des mesures et des actions ciblées, notamment en faveur du personnel féminin[13].

Statistiques : L'université devrait disposer de données statistiques détaillées et fiables concernant le PAT et procéder à une évaluation annuelle d'indicateurs sexués (répartition du PAT par classe salariale, fonction, secteur d'activité et sexe ; par taux d'occupation, secteur

[13] Selon l'article 3, alinéa 3 de la Loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (Leg) : « Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre les femmes et les hommes. »

d'activité et sexe). Une attention particulière doit être attachée au personnel occupé à temps partiel (répartition du PAT par classe salariale, secteur d'activité et sexe).

Recrutement : Le recrutement constitue une étape centrale du déroulement de carrière du personnel administratif et technique. Il convient de formaliser la procédure de recrutement et la démarche relative à la définition du profil du poste, de s'assurer que les qualificatifs utilisés dans le cahier des charges ne reprennent pas des stéréotypes de sexe et n'aient pas d'influence négative sur la qualification du poste, d'examiner l'adéquation du cahier des charges dans le domaine du secrétariat notamment.

Promotion : Il convient de formaliser la procédure de promotion, de définir les bases de la promotion, d'encourager et sensibiliser les responsables d'unité à évaluer le potentiel du personnel féminin, de s'assurer que le personnel féminin accède dans la même mesure que le personnel masculin aux différentes mesures de promotion et d'élaborer des plans de mobilité professionnelle pour le personnel des secrétariats.

Formation continue : Encourager les initiatives, surtout de formation, dont le but est d'aider le personnel des secrétariats à accéder à une fonction supérieure, sensibiliser les responsables hiérarchiques à l'importance de la formation continue dans l'avancement professionnel.

Références citées

Administration cantonale vaudoise (2002). *Fonctions publiques cantonales. Classification et définitions.*

Angeloff, Tania (2000). *Le temps partiel, un marché de dupes ?* Paris, Syros.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Office fédéral de la statistique (BFEG/OFS) (2009). *Vers l'égalité des salaires ! Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés*, Berne.

Cousin, O. (2007). « La construction des inégalités hommes-femmes dans l'entreprise. Une analyse de cas dans la métallurgie ». *Sociologie du travail* (49), pp. 195-219.

Flückiger, Yves et José Ramirez (2000). *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 et 1996*. Berne, Bureau fédéral de l'égalité/OFS.

Fortino, Sabine (2002). *La mixité au travail*. Paris, La Dispute.

Maruani, Margaret et Chantal Nicole (1989). *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Paris, Syros Alternatives.

Pailhé, Ariane et Anne Solaz (dir) (2009). *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris, La Découverte.