UNIL | Université de Lausanne

La situation professionnelle des femmes et des hommes du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne

Rapport I: enquête par questionnaire

décembre 2010

Magdalena ROSENDE

BEC

Bureau de l'égalité des chances

Bâtiment Unicentre, CH-1015 Lausanne

Table des matières

Glossaire **3**

Introduction **5**
Remarques méthodologiques 7

1. L'échantillon **9**
1.1. Taux de réponses et représentativité de l'échantillon 9
1.2. La réception de l'enquête 11

2. Profil du personnel administratif et technique **13**
2.1. Un personnel à dominante féminine et jeune 13
2.2. Suisse ou binational 15
2.3. Avec un niveau de qualification élevé 15
2.4. Etat civil 17
2.5. Situation dans le ménage 17
2.6. Situation familiale 19

3. Situation professionnelle **21**
Principaux résultats 21
3.1. Taux d'occupation 22
3.2. Secteur d'activité, métier et position hiérarchique 25
3.3. Statut 31
3.4. Rémunération 33
3.5. Ancienneté 53
3.6. Les supérieur·e·s hiérarchiques 54
3.7. Cahier des charges 55
3.8. Mobilité professionnelle 57
3.9. Formation continue 65

4. Accès aux informations **75**
Principaux résultats 75
4.1. Un niveau d'information très variable 76
4.2. Amélioration de l'information 82

5. Satisfaction au travail et souhaits du PAT **85**
Principaux résultats 85
5.1. Taux d'occupation 86
5.2. Classe de fonction 90
5.3. Conditions de travail et rapport aux conditions de travail 94

6. Egalité entre les sexes : bilan d'étape **113**
L'effet famille 113
L'univers professionnel 114
Inégalités de sexe et ségrégation professionnelle selon le sexe 115

Bibliographie **117**

Annexe 1 ..... **121**

Annexe 2 ..... **135**

Glossaire

BEC – Bureau de l'égalité des chances
CFC – Certificat fédéral de capacité
CDD – Contrat de travail à durée déterminée
CDI – Contrat de travail à durée indéterminée
EPT – Equivalent plein temps
HES – Hautes écoles spécialisées
OFS – Office fédéral de la statistique
PAT – Personnel administratif et technique
SRH – Service des ressources humaines
UNIL – Université de Lausanne

Introduction

Le présent rapport livre une présentation des principaux résultats de l'enquête par questionnaire effectuée en avril 2009 auprès du personnel administratif et technique (PAT) de l'Université de Lausanne (UNIL). Il propose une sociographie de cette catégorie du personnel qui compose un groupe aux contours flous. Cette enquête s'inscrit dans la recherche « Etude PAT » conçue par le Bureau de l'égalité des chances (BEC) de l'UNIL dont elle constitue le premier volet.

L'« Etude PAT » vise trois objectifs : évaluer la situation professionnelle des membres de cette catégorie du personnel, identifier les obstacles qui empêchent les femmes de progresser dans leur carrière et identifier les besoins en matière de formation et d'information. Elle repose sur l'analyse de données recueillies avec des instruments de nature différente : le questionnaire et l'entretien semi-directif. Ces deux modes de recueil de données sous-tendent chacun un volet de la recherche. Les résultats de l'« Etude PAT » serviront de point d'appui à l'élaboration de mesures visant à l'égalité entre les sexes au sein de l'UNIL.

Il importe de signaler, avant de continuer, que le PAT représente l'une des trois catégories de personnel présentes à l'UNIL. Ce personnel forme l' « infrastructure » administrative et technique de l'UNIL, le corps professoral et le corps intermédiaire assurant quant à eux les missions d'enseignement et de recherche de cette organisation. Toutes les fonctions existantes à l'Université sont rattachées à l'une de ces trois catégories. A la fin de l'année 2008, le PAT réunissait un peu plus d'un millier de personnes et totalisait près de huit cents emplois à plein temps (EPT). Comparativement au corps professoral et au corps intermédiaire, le PAT représentait un peu plus d'un tiers de l'effectif global de l'UNIL[1].

L'ambition du premier volet de la recherche engagée par le BEC est de dresser un panorama de la situation du PAT au regard du travail et de l'emploi et de pallier à l'absence de données sexuées concernant cette catégorie du personnel particulièrement peu connue jusqu'à présent. A l'instar d'autres organisations, l'UNIL se caractérise en effet par l'absence de statistiques sexuées détaillées permettant d'appréhender les inégalités au travail entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, aucune étude de cette nature n'a été réalisée sur le PAT. L'enquête dirigée par Arlette Mottaz Baran[2] au début des années 2000 porte exclusivement sur la satisfaction et l'intérêt au travail. L'examen des conditions de travail et de l'égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise, mené à la fin des années 1990 par le Bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes (BEFH) et le Service de recherche et de statistiques de l'Etat de Vaud (SCRIS)[3], s'est limité quant à lui à distinguer la situation du personnel de la fonction publique selon les grands départements (Instruction et cultes, Intérieur et santé publique, etc.). De ce fait, cette dernière enquête amalgame les salarié·e·s de l'UNIL et des autres unités du département de l'Instruction publique. La présente recherche, impulsée par le BEC et soutenue par la Direction de l'UNIL, constitue à plus d'un titre une incursion inédite auprès de salarié·e·s qui occupent une fonction non-enseignante dans cette organisation du secteur public.

[1] Voir Annexe 2.

[2] Mottaz Baran, Arlette et Isabelle Vez (2001). *Satisfaction et intérêt au travail. Enquête auprès du personnel administratif et technique (PAT) de l'Université de Lausanne*, Université de Lausanne (Institut d'anthropologie et de sociologie), 42 p.

[3] SCRIS/BEFH (1999). *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise.* Rapport d'enquête, 123 p.

Remarques méthodologiques

Le questionnaire constitue le principal mode de recueil de données de la présente enquête. Il a permis de produire des données statistiques et, ce faisant, de répondre à certaines questions figurant dans le projet « Etude PAT ». Il convient de signaler ici que ces données proposent une photographie à l'instant T du PAT, un panorama instantané, les données sur les parcours et l'analyse diachronique composant le second volet de l'étude.

Afin d'établir la photographie de la situation des femmes et des hommes du PAT, le questionnaire a considéré plusieurs thèmes présentés sous forme de volets séparés[4]. Outre les données socio-démographiques (âge, nationalité, niveau de formation, état civil, situation familiale, etc.), il aborde la situation professionnelle actuelle, la satisfaction et les souhaits par rapport au travail. Plus précisément, nous nous sommes intéressée à la composition professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi du PAT (taux d'occupation, rémunération, mobilité et expérience professionnelles). En lien avec les demandes du BEC, le questionnaire s'est également penché sur la participation à la formation continue et les besoins en formation des membres de cette catégorie du personnel. De ce fait, ce rapport livre une série d'indicateurs sexués concernant la situation professionnelle du PAT, ce qui permet, ce faisant, d'avoir une meilleure connaissance de cette population. S'appuyant sur les données construites à partir de l'enquête, les résultats obtenus aident en effet à décrire les principaux contours de ce groupe professionnel. Deux bases de données ont été consultées pour compléter l'analyse des données recueillies par nos soins : celles du Service de ressources humaines (SRH) et du Bureau des statistiques de l'UNIL. Afin de parachever l'aperçu résultant de l'enquête, nous avons procédé à une analyse secondaire des données produites par ces deux organes.

La réalisation de cette enquête a mis en relief l'intérêt de disposer de statistiques détaillées du personnel et de développer les bases de données existantes. Les statistiques concernant le PAT, produites dans des desseins différents d'une évaluation de la situation comparée des femmes et des hommes, fournissent en effet un aperçu très sommaire de cette population et de sa situation professionnelle. Si elles contribuent à faire exister le PAT, catégorie peu visible, mais néanmoins fondamentale pour le fonctionnement de l'UNIL, elles ne permettent guère de cerner les inégalités entre les sexes et, de manière corollaire, d'envisager des mesures visant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'enquête par questionnaire a permis de construire une série d'indicateurs sexués concernant le PAT qui ont l'avantage d'éclairer de nombreuses zones d'ombre concernant la situation professionnelle de ces salarié·e·s. L'aperçu d'ensemble qui se dégage laisse entrevoir des inégalités importantes entre les femmes et les hommes au regard du taux d'occupation et des métiers exercés notamment. En même temps, plusieurs résultats de cette enquête soulignent l'importance d'examiner la situation du PAT de manière plus détaillée, étant donné l'hétérogénéité professionnelle et statutaire qui caractérise cette catégorie du personnel de l'UNIL.

L'interprétation des données repose sur des traitements statistiques simples, comme l'évaluation des relations entre différentes variables. Pour la mesure de ces relations, nous avons recouru à un outil, le tableau croisé, ou tri croisé, qui indique la distribution des individus selon deux (ou trois) variables simultanément. Ce type de traitement permet de faire

[4] Pour un aperçu des thèmes abordés, voir Annexe 1.

la sociographie du PAT[5]. Rappelons ensuite que les résultats obtenus concernent la situation comparée des femmes et des hommes d'un sous-ensemble du PAT et non de la population de référence. Enfin, il convient de signaler que si certains résultats recoupent ceux d'enquêtes menées dans différentes administrations cantonales, d'autres résultats sont venus infirmer les hypothèses de recherche et nous invitent à poursuivre l'analyse.

Certains indicateurs ouvrent la voie à de nouvelles pistes de recherche. A titre d'exemple, les taux de promotion féminin et masculin identiques, nous allons le voir, concluent à une égalité entre les sexes dans ce domaine. En d'autres termes, les femmes participent du mouvement général de mobilité professionnelle verticale dans la même mesure que les hommes. Ce résultat inattendu et réjouissant ne permet cependant pas de cerner les modalités de la promotion. Est-ce que les promotions féminines et masculines interviennent au même moment et de la même manière ? C'est là une question qui demeure ouverte et à laquelle seule une étude de type qualitatif permet de répondre, telle une étude des parcours professionnels féminins et masculins qui prenne en compte, non seulement la mobilité professionnelle, mais également la qualification des personnes et des postes. Par ailleurs, le résultat concernant les taux de promotion fait écho au fait que les indicateurs construits à partir de données statistiques introduisent un biais dans la mesure des inégalités professionnelles entre les sexes. Ce biais tient à la focale choisie, soit au fait d'aborder des données dans l'instantané. En d'autres termes, les indicateurs sexués construits ne tiennent pas compte des différences de parcours en général, des situations de départ des femmes et des hommes et du déroulement de leur carrière en particulier. Ils ne permettent pas de savoir si les inégalités se réduisent, ou si, au contraire, loin de diminuer, elles perdurent, voire se creusent. Seule une analyse longitudinale qui examine la carrière professionnelle des personnes appartenant à la population étudiée est à même de répondre à cette question.

[5] L'enquête par questionnaire n'a pas cherché à mettre en évidence l'influence d'une variable sur une autre afin d'identifier les déterminants d'un fait considéré.

1. L'échantillon

Pour la passation du questionnaire auprès du PAT, nous avons utilisé un fichier administratif mis à disposition par le Service des ressources humaines (SRH) comprenant les adresses de messagerie électronique du PAT, hormis le personnel de nettoyage[6]. L'échantillon du PAT est volontaire, ou spontané, dans la mesure où les membres du PAT ont eux-mêmes décidé de participer à l'enquête. Il convient de relever que les conditions de réalisation et les critères de sélection utilisés pour cette enquête ont probablement introduit un biais dans la constitution de l'échantillon. Les personnes qui n'ont pas une utilisation quotidienne des outils et logiciels informatiques sont probablement sous-représentées.

1.1. Taux de réponses et représentativité de l'échantillon

Le questionnaire a été envoyé à 931 personnes. Un peu moins de la moitié des personnes contactées[7] ont rempli le questionnaire. Nous avons recueilli 439 questionnaires[8], ce qui représente un taux de réponse de 47,2%. Ce taux de participation est particulièrement élevé, compte tenu de la longueur du questionnaire, ainsi que des doutes émis par certaines personnes quant à l'anonymat de l'enquête.

La représentativité de l'échantillon constitué par les 439 questionnaires exploitables est bonne au sens de plusieurs critères, l'appartenance de sexe, le secteur d'activité et la position professionnelle (ou niveau hiérarchique). Les proportions de femmes et d'hommes, ainsi que la part du personnel des facultés et du personnel rattaché à un service de la Direction sont proches de celles concernant l'ensemble du PAT[9] (population de référence). Dans le même ordre d'idée, la population de cadres ayant participé à l'enquête est également représentative.

Du point de vue du **sexe**, les femmes représentent près de 65% des participant·e·s à l'enquête ; la population féminine est légèrement sur-représentée par rapport à la population de référence (65,4% de femmes parmi les répondant·e·s contre 62% dans l'ensemble du PAT).

Tableau 1.1. 1 – Proportion féminine et masculine dans l'échantillon et dans l'ensemble du PAT (effectifs et pourcentages)

	Répondant·e·s		Ensemble du PAT	
	Effectifs	**%**	**Effectifs**	**%**
Femmes	287	65,4%	657	62%
Hommes	152	34,6%	403	38%
Total	439	100%	1060	100%

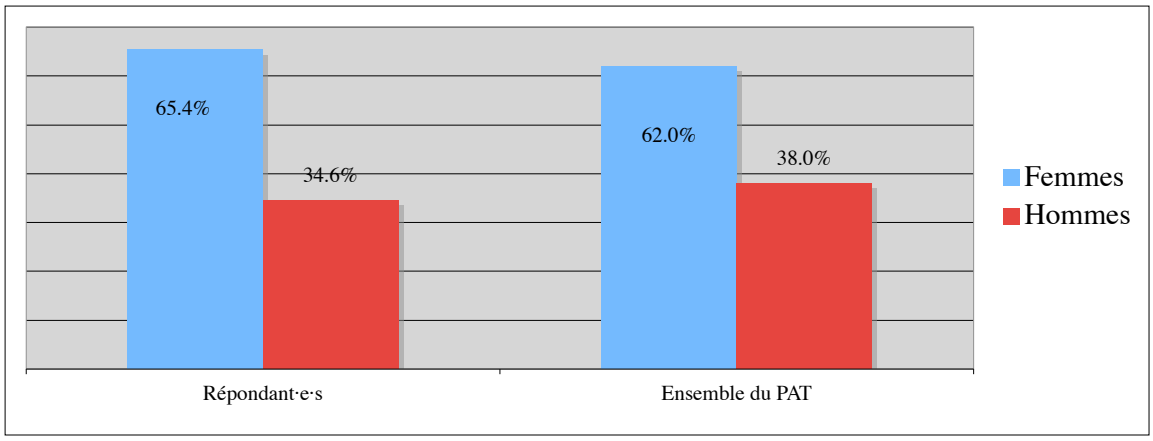
[6] La grande majorité du personnel de nettoyage n'a pas d'accès à la messagerie électronique. Selon le Service des ressources humaines (SRH), 93 personnes ayant un contrat de travail avec l'UNIL n'ont pas reçu le questionnaire, dont 77 nettoyeurs et nettoyeuses et 16 personnes rangées dans la rubrique « divers ».

[7] Deux rappels ont suivi l'invitation à compléter le questionnaire. Celui-ci est ainsi resté en ligne pendant trois semaines.

[8] Après élimination de deux questionnaires inutilisables.

[9] Par « ensemble du PAT », il faut entendre la population de référence ou population mère, c'est-à-dire l'effectif global du personnel administratif et technique. Selon le Bureau des statistiques de l'UNIL, le PAT réunissait 1060 personnes au 30 novembre 2008. Voir Annexe 2.

Figure 1.1.1 – Proportion de femmes et d'hommes dans l'échantillon et l'ensemble du PAT (pourcentages)



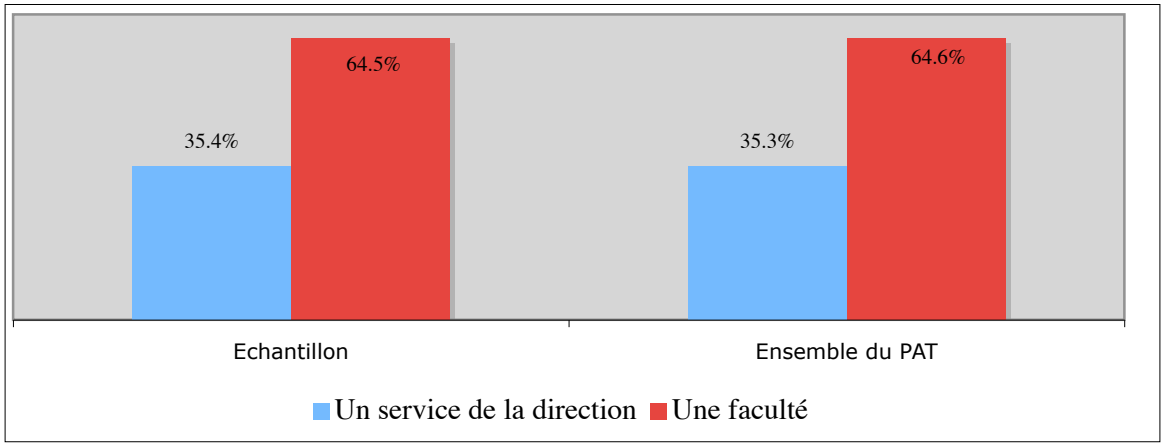
S'agissant du **secteur d'activité** (services de la Direction ou faculté), la répartition des répondant·e·s dans les services de la Direction (ou « secteur commun » pour reprendre la terminologie officielle) et dans les facultés est quasi identique à celle de l'ensemble du PAT. Deux personnes sur trois travaillent dans une faculté, le reste dans un service de la Direction.

Tableau 1.1.2 – Proportion de femmes et d'hommes dans l'échantillon et l'ensemble du PAT selon le secteur d'activité (effectifs et pour-cent)

Secteur d'activité	Répondant·e·s		Ensemble PAT	
	Effectifs	%	effectifs	%
Service de la Direction	155	35,4%	342	35,3%
Faculté	282 (N= 437)	64,5%	625 (N=967)***	64,6%

*** : Afin de pouvoir établir la représentativité, nous avons soustrait 93 personnes de l'effectif total de l'ensemble du PAT (N de départ =1060).

Figure 1.1.3 – Part du personnel selon le secteur d'activité dans l'échantillon et l'ensemble du PAT (pourcentages)



Du point de vue de la position **hiérarchique**, nous observons que la proportion de cadres de l'échantillon est proche de celle de l'ensemble du PAT (population de départ).

Tableau 1.1.4 – Proportion du personnel selon le niveau hiérarchique dans l'échantillon et l'ensemble du PAT (effectifs et pourcentages)

	Répondant·e·s		Ensemble du PAT	
	Effectifs	**%**	**Effectifs**	**%**
Cadres	52	11,9%	130	12,3%
Non-cadres	385	88,1%	930	87,7%
Total	439	100%	1060	100%

1.2. La réception de l'enquête

Au regard du taux de participation, l'enquête a rencontré un intérêt élevé auprès du PAT. Le nombre d'observations laissées par les membres de cette catégorie du personnel témoigne également de l'attention portée à cette enquête. Un·e répondant·e sur cinq (N=90) a fait un commentaire dans l'espace réservé à cet effet. Dans deux cas sur trois, il s'agit de remarques féminines. Les propos couvrent divers thèmes. Alors que plusieurs salarié·e·s commentent les conditions de travail, d'autres évoquent les discriminations subies. Certaines personnes explicitent leur situation professionnelle[10] et quelques-unes donnent leur point de vue sur le questionnaire. Si nous soustrayons les remarques concernant la situation personnelle (N=20) et celles relatives au questionnaire (N=9), nous obtenons soixante et un commentaires portant sur la situation professionnelle au sens large du terme (conditions de travail, perspectives professionnelles, reconnaissance du travail, inégalités, etc.). Parmi les thématiques les plus fréquentes figurent, par ordre décroissant, la dégradation de la situation professionnelle résultant de l'adoption d'une nouvelle grille de classification des fonctions (*Decfo-sysrem*) et la non-reconnaissance du travail accompli. Le salaire et la promotion, c'est-à-dire les conditions salariales et les perspectives d'évolution professionnelle arrivent en troisième et quatrième positions. Plusieurs personnes commentent la formation (professionnelle, supérieure et continue). Certaines observations portent sur l'écart existant entre la liste des tâches mentionnées sur le cahier des charges et le travail réellement fourni. Enfin, les commentaires abordent les relations avec la hiérarchie, le taux d'occupation, la politique de gestion du personnel, ainsi que la précarité de l'emploi.

[10] « *Travail à l'uni depuis 2004 car 4 ans d'apprentissage, et en fixe depuis 2008* » (R18, femme) ou encore « *responsable hiérarchique : un homme, responsable groupe : une femme* » (R29, homme).

2. Profil du personnel administratif et technique

L'enquête par questionnaire permet d'établir le profil du PAT[11] à partir d'un certain nombre de variables socio-démographiques[12] et fournit des informations inédites.

2.1. Un personnel à dominante féminine et jeune…

Le PAT constitue une population à dominante féminine : la proportion de femmes s'élève, on l'a vu au point précédent, à près des deux tiers des effectifs. Les personnes ayant participé à l'enquête sont relativement jeunes. L'âge moyen du PAT (échantillon) est de 40,6 ans, un chiffre proche de l'âge médian, qui est de 40 ans. En d'autres termes, une moitié des répondant·e·s est âgée de 40 ans ou moins, l'autre moitié de plus de 40 ans. Le calcul des quartiles[13] montre qu'un quart de l'échantillon est âgé de 32 ans (ou moins) et que trois quarts des personnes ayant répondu au questionnaire a 49 ans (ou moins). La structure par âges du PAT est probablement liée aux évolutions démographique et organisationnelle de l'Université de Lausanne. Premièrement, le départ à la retraite des salarié·e·s appartenant à la génération des premiers baby-boomers (personnes nées entre 1940 et 1950) a donné lieu au recrutement d'un personnel jeune. Ensuite, l'augmentation des effectifs estudiantins et les réorganisations de l'Université au cours des dernières années (au niveau des facultés et des services)[14] ont entraîné la création de nombreux postes de travail administratif et technique.

Les hommes sont légèrement plus jeunes que les femmes

S'agissant de la répartition du PAT par âge et sexe, la Figure 2.1.1. laisse entrevoir un léger écart entre les sexes, au bénéfice des hommes. L'âge médian[15] des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes ; de 40 ans pour les premières, il passe à 39 ans pour les seconds (l'âge moyen[16] des femmes est de 40,9 ans contre 40,3 ans chez les hommes).

[11] À partir de ce point, l'acronyme PAT renvoie à l'échantillon composé par les répondant·e·s à l'enquête, soit aux 439 personnes qui ont complété le questionnaire.

[12] Voir Annexe 1, volet I du questionnaire.

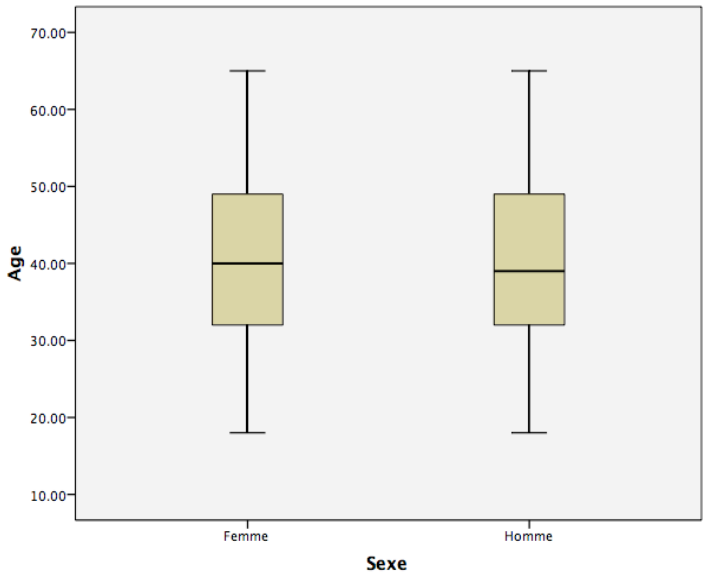
[13] Chacune des trois valeurs de la variable au-dessous desquelles se classent ¼, ½, ¾ des éléments d'une distribution statistique. Le deuxième quartile est la médiane.

[14] La décennie 2000 a vu la fusion de la Faculté de biologie et de médecine, la création de la Faculté de géosciences et la fermeture de la Faculté de pharmacie. Au niveau des services, il convient de remarquer le développement du service informatique et la création du service de communication notamment.

[15] La médiane correspond à un pourcentage cumulé de 50% et partage la population (ici l'échantillon) en deux moitiés identiques : 50% des répondant·e·s sont classé·e·s en dessous, 50% au-dessus.

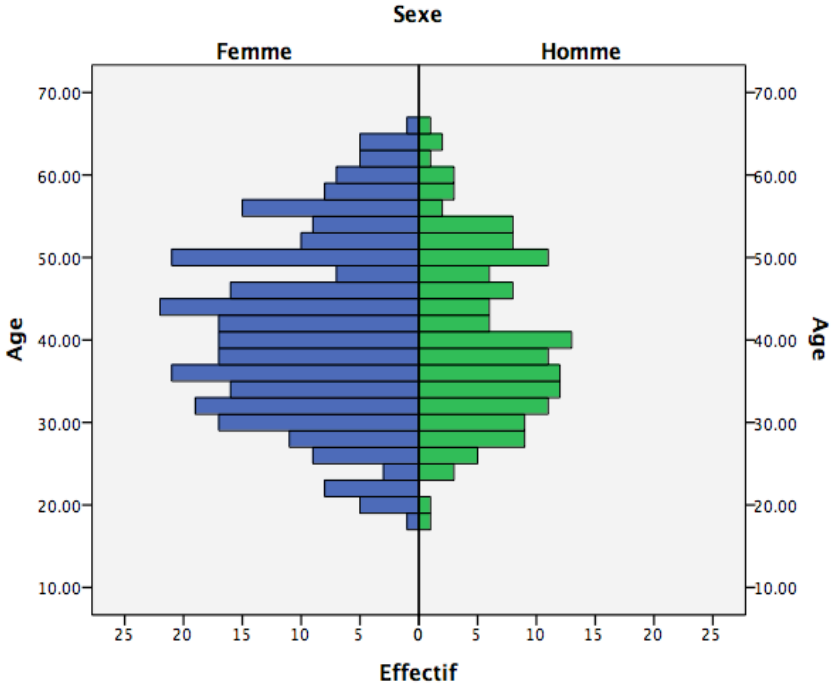
[16] La moyenne représente un indicateur moins fiable de la situation de la majorité de la population étudiée que la médiane, car elle est très sensible à des valeurs extrêmes. Une valeur très grande, ou très petite, peut avoir une influence considérable sur la moyenne, la tirant vers le haut ou vers le bas.

Figure 2.1.1 – Distribution des femmes et hommes du PAT (échantillon) selon l'âge (médiane)



S'agissant de la pyramide des âges du PAT selon le sexe, la Figure 2.1.2 illustre clairement la prédominance du personnel féminin parmi cette catégorie du personnel, d'une part, et révèle une diminution marquée des hommes à partir de 55 ans, ainsi qu'entre 40 et 50 ans, d'autre part.

Figure 2.1. 2 - Pyramide des âges du PAT selon le sexe



2.2. Suisse ou binational…

La majorité des répondant·e·s (81,7%) sont Suisses ou possèdent deux nationalités. Le reste de l'échantillon (18,3%) est constitué majoritairement de ressortissant·e·s d'un Etat de l'Union européenne. S'agissant de la répartition du PAT (échantillon) par sexe et nationalité, nous remarquons que les hommes sont un peu plus souvent « Suisses et binationaux » que les femmes.

Tableau 2.2. 1 – Part du PAT (échantillon) selon le sexe et la nationalité (effectifs et pourcentages)

Sexe		Suisses et binationaux	Autres nationalités	Total
Femme	% horizontal (effectifs)	80,4% (230)	19,6% (56)	100% (286)
Homme	% horizontal (effectifs)	84,2% (128)	15,8% (24)	100% (152)
Total	% horizontal (effectifs)	81,7% (358)	18,3% (80)	100% (438)

2.3. Avec un niveau de qualification élevé

Le niveau de formation du PAT est relativement élevé. Un peu plus de la moitié de la population constituant l'échantillon a suivi une formation supérieure[17] et possède un grade d'une Haute école spécialisée (HES) ou d'une haute école universitaire. Nous le voyons sur le Tableau 2.3.1, les répondant·e·s se répartissent principalement entre le niveau de formation secondaire II (CFC, diplôme de culture générale, maturité, etc.) et le niveau tertiaire ; la première catégorie réunit deux cinquièmes des personnes contre un peu plus de la moitié du PAT pour la seconde (niveau de formation tertiaire). Enfin, nous relevons que les personnes qui n'ont pas poursuivi d'études après l'école obligatoire constituent une minorité, avec seulement 3,4% de l'ensemble de l'échantillon.

Tableau 2.3.1 – Part du PAT (échantillon) selon le niveau de formation (dernier titre) (effectifs et pourcentages)

Niveau de formation	Effectifs	Pourcentage	% cumulé
Secondaire I (école obligatoire)	15	3.4%	3.4%
Secondaire II (CFC, diplôme de culture générale, maturité, etc.)	179	40,8%	44,2%
Tertiaire (HES, universités)	231	52,6%	96,8%
Autre titre/aucun titre	14	3,2%	100%
Total	439	100%	

Il convient de remarquer que les universitaires « stricts » (licence, master, doctorat confondus) rassemblent à eux seuls un peu plus des deux cinquièmes de l'échantillon (42,4%). Les personnes ayant fréquenté une école professionnelle supérieure (niveau HES) représentent près de 10% des répondant·e·s. Il est intéressant de noter que les titulaires d'un certificat de formation professionnelle (CFC) sont nombreux, puisque leur part s'élève à 28%.

La composition professionnelle du PAT, c'est-à-dire le fait que cette catégorie du personnel réunisse des fonctions de nature extrêmement variée, explique pour une grande part ces

[17] Nous avons regroupé les réponses du PAT dans quatre groupes différents en reprenant à notre compte les catégories de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

résultats. Aux côtés des salarié·e·s qui occupent une fonction d'employé administratif ou technique et qui effectuent un travail d'exécution exigeant le plus souvent une formation professionnelle (un CFC), travaillent en effet des personnes ayant une fonction d'expertise ou de cadre. Ces dernières exigent le plus souvent des études supérieures. C'est particulièrement vrai du personnel de recherche, des services sociaux, des bibliothèques, mais aussi d'une partie du personnel informatique. Enfin, il convient de signaler que plusieurs membres du personnel technique ou de laboratoire possèdent un titre de formation du niveau tertiaire : c'est le cas des ingénieurs ou des laborantins et laborantines notamment.

Ecarts entre les sexes

Si nous considérons le niveau de formation des femmes et des hommes du PAT, nous observons des écarts entre les sexes. Le Tableau 2.3.2 ci-dessous permet de voir que les femmes se répartissent à parts presque égales dans les niveaux Secondaire II et Tertiaire (44,3% et 47,4% respectivement), alors que près de deux tiers des hommes (62,5%) détiennent un grade de niveau tertiaire (contre un tiers qui possède un titre du Secondaire II). Ces écarts qui ne sont guère différents de ceux observés au niveau de la population résidante[18] traduisent clairement la prégnance des orientations professionnelles sexuées.

Tableau 2.3.2 - Part du PAT (échantillon) selon le niveau de formation et le sexe (effectifs et pour cent)

Niveau de formation (dernier titre)		Femmes	Hommes	Total
Secondaire I (école obligatoire)	% vert. (effectifs)	4,9% (14)	0,7% (1)	3,4% (15)
Secondaire II (CFC, diplôme de culture générale, maturité, etc.)	% vert. (effectifs)	44,3% (127)	34,2% (52)	40,8% (179)
Tertiaire (HES, universités)	% vert. (effectifs)	47,4% (136)	62,5% (95)	52,6% (231)
Autre titre/aucun titre	% vert. (effectifs)	3,5% (10)	2,6% (4)	3,2% (14)
Total		100% (287)	100% (152)	100% (439)

Le niveau de formation du PAT augmente progressivement

L'analyse du niveau de formation du PAT (échantillon) par classe d'âge montre que ce dernier augmente avec l'âge. Près de deux tiers des personnes ayant fréquenté une haute école (57,1%) sont regroupées dans le groupe d'âge des 25 à 39 ans, contre un tiers (33,8%) parmi les 40-54 ans. Un peu plus des deux tiers des personnes âgées de 25 à 39 ans possède un titre de formation du degré tertiaire, alors que les répondant·e·s appartenant au groupe d'âge suivant (40-54 ans) se distribuent à parts égales entre le Secondaire II et le Tertiaire (47,6% et 45,9% respectivement). Dans le même sens, les personnes qui possèdent un titre de formation du Secondaire II regroupent près de la moitié du PAT âgé de 40 à 54 ans (45,3%) contre un peu moins d'un tiers dans la classe 25-39 ans.

Deux phénomènes rendent probablement compte de ces résultats. Tout d'abord, l'Université a connu une série de restructurations au cours des dernières années, parmi lesquelles figurent l'inclusion du personnel de recherche rémunéré par des fonds externes dans la catégorie du

[18] En Suisse, en 2008, le niveau de formation de la population résidante selon le sexe est le suivant : 57,6% des femmes ont suivi une formation du Secondaire II, contre 25,8% qui détiennent un titre d'une haute école (HES, universités, etc.). Les hommes se répartissent à part presque égales entre le Secondaire II et le tertiaire (48,8% et 41,6%). http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/01/key/blank/01.html (visité le 03.11.2009)

personnel administratif et technique. Il s'agit très souvent de personnes recrutées pour des projets financés par le Fonds national de la recherche scientifique (FNS), en qualité de chercheur et chercheuse junior ou senior. En règle générale, ce personnel est plutôt jeune. Enfin, il convient également de prendre en considération l'évolution des qualifications exigées dans certains métiers[19].

2.4. Etat civil

Outre les caractéristiques générales du personnel PAT au plan de l'âge, de la nationalité et du niveau de formation, nous avons souhaité connaître l'état civil, la situation dans le ménage et la situation familiale des répondant·e·s.

S'agissant de l'état civil du PAT (échantillon), nous notons que cette population réunit une petite majorité de personnes mariées ou vivant en partenariat enregistré. Les célibataires représentent près des deux cinquièmes de l'échantillon avec 38,6%.

Tableau 2.4.1 - Part du PAT (échantillon) selon l'état civil (effectifs et pourcentages)

Etat civil	Effectifs	En %	% réponses valides
Célibataire	165	37,6%	38,6%
Marié·e ou partenaire enregistré·e	195	44,4%	45,6%
Séparé·e ou divorcé·e	63	14,4%	14,7%
Veuf ou veuve	5	1,1%	1,2%
Total	428	97,5%	100%
N'ont pas répondu (N.R.)	11	2,5%	
	439	100%	

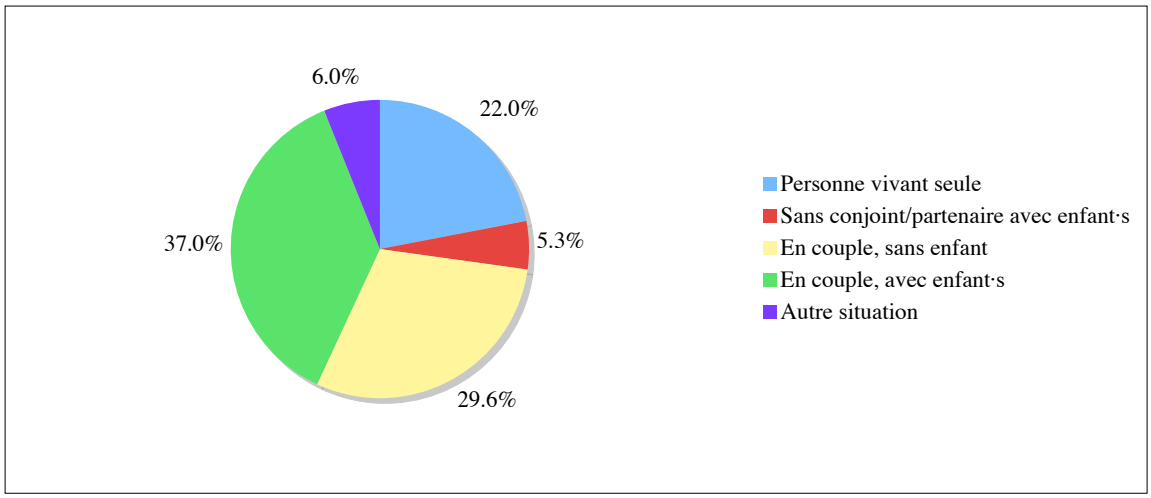
Si nous considérons l'état civil du PAT selon le sexe, nous relevons de petites différences entre les populations féminine et masculine. Ainsi, les femmes sont proportionnellement un peu plus souvent concernées par la séparation, le divorce et le veuvage que les hommes. En revanche, le personnel masculin est proportionnellement plus nombreux à vivre en tant que célibataire, marié ou en partenariat.

2.5. Situation dans le ménage

La majorité du PAT (échantillon) vit en couple (avec ou sans enfants). Plus précisément, près de deux tiers des répondant·e·s déclarent vivre « en couple » (66,6%) et près d'une personne sur quatre dit vivre seule (22%).

[19] Plusieurs salarié·e·s travaillant en qualité de laborantin·e·s possèdent un titre universitaire (licence ou master en biologie notamment).

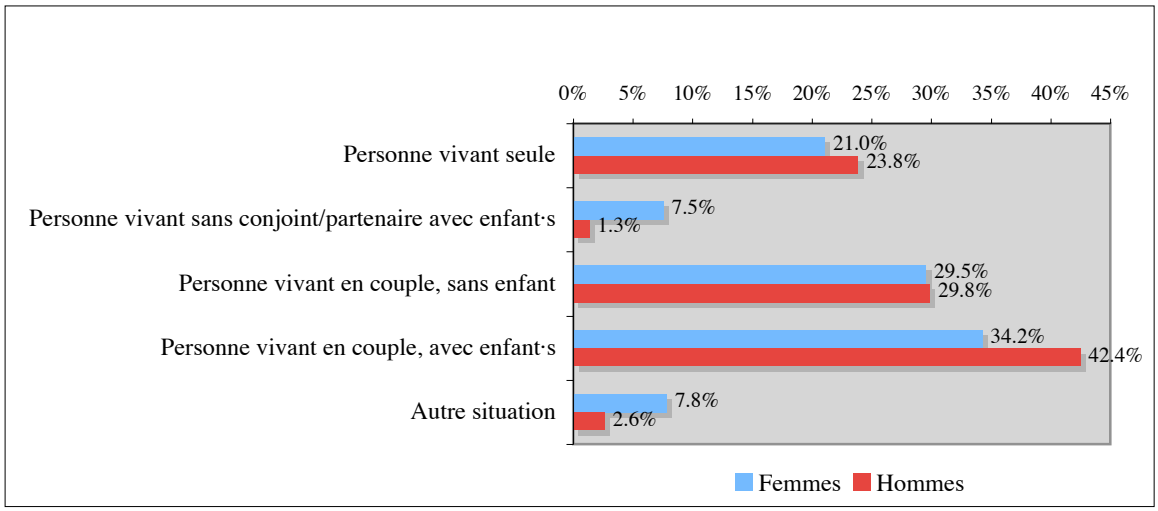
Figure 2.5.1 – Part du PAT (échantillon) selon la situation dans le ménage (en pourcentages) (N= 432)



Si nous considérons la situation dans le ménage selon le sexe, nous constatons qu'elle diverge sensiblement selon qu'on a affaire aux femmes ou aux hommes. Comme nous pouvons le voir dans la Figure 2.5.2. ci-dessous, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre « sans conjoint/partenaire avec des enfants » (7,5% des femmes contre 1,3% des hommes). En d'autres termes, la monoparentalité concerne principalement la population féminine. Nous remarquons également que la situation « autre » touche plus de femmes que d'hommes (7,8% et 2,6% respectivement).

Ensuite, si la grande majorité des femmes et des hommes vit en couple (avec ou sans enfant), les seconds sont proportionnellement plus nombreux que les premières à vivre en couple (72,2% contre 63,7%). Nous relevons encore que la proportion de femmes et d'hommes vivant en couple sans enfant est identique. En revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à vivre « en couple avec enfant·s » (42,4% des hommes contre 34,2% des femmes).

Figure 2.5.2 - Part du PAT (échantillon) selon la situation dans le ménage et le sexe (en pourcentages verticaux)



2.6. Situation familiale

S'agissant de la situation familiale, l'analyse des réponses établit que la moitié de la population constituant l'échantillon n'a pas d'enfant (49,9%), une proportion relativement élevée et surprenante au regard de l'âge médian du PAT qui est, rappelons-le, de 40 ans.

L'examen de la situation familiale selon le sexe ne révèle guère d'écart entre les femmes et les hommes. Comme nous pouvons le voir sur le Tableau 2.6.1 ci-dessous, près de la moitié des répondantes et des répondants n'ont pas d'enfant, les proportions féminine et masculine étant quasi identiques (50,2% des femmes contre 49,3% des hommes). En d'autres termes et en forçant un peu le trait, l'Université apparaît comme un lieu défavorable à la procréation : la réaction d'une collègue à la lecture de ces résultats est parlante : « *à l'Université, on ne fait pas beaucoup d'enfants* ».

Si nous nous intéressons maintenant à la part des femmes et des hommes qui ont des enfants, nous observons que la proportion de femmes et d'hommes ayant deux enfants est quasi identique (24,4% de femmes contre 25% d'hommes). Mais ces derniers sont proportionnellement plus nombreux que les premières à avoir trois enfants ou plus. En revanche, l'enfant unique concerne proportionnellement plus de femmes que d'hommes.

Tableau 2.6.1 - Part du PAT (échantillon) selon le nombre d'enfants et le sexe (effectifs et pourcentages verticaux)

Situation familiale		**Sexe**		
		Femmes	Hommes	**Total**
Sans enfant	% vertical (Effectifs)	50,2% (144)	49,3% (75)	49,9% (219)
Un	% vertical (Effectifs)	18,1% (52)	11,8% (18)	15,9% (70)
Deux	% vertical (Effectifs)	24,4% (70)	25% (38)	24,6% (108)
Trois	% vertical (Effectifs)	5,9% (17)	8,6% (13)	6,8% (30)
Plus de trois	% vertical (Effectifs)	1,4% (4)	5,3% (8)	2,7% (12)
Total	% vertical (Effectifs)	100% (287)	100% (152)	100% (439)

S'agissant des personnes qui n'ont pas d'enfant (N=219), nous constatons que près de deux tiers d'entre elles (60,3%) ont suivi une formation de niveau tertiaire contre un tiers qui possède un titre du Secondaire II. Les membres du PAT qui ont des enfants sont proportionnellement un peu plus souvent titulaires d'un diplôme du Secondaire II que du Tertiaire (48,2% contre 45%).

PAT vivant dans un ménage qui compte un ou des enfants

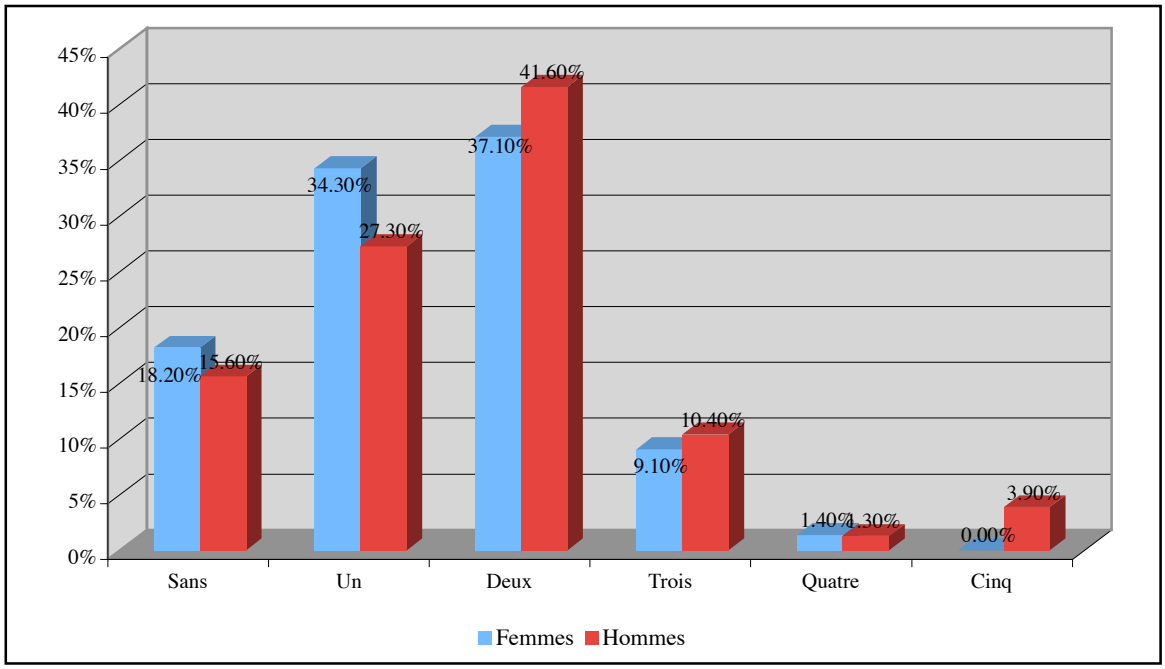
Un peu plus de la moitié du PAT (57,4%) vit dans un ménage qui ne compte pas d'enfants, soit parce qu'elles et ils ne sont pas encore parents, soit parce que les enfants ont quitté le domicile parental[20]. S'agissant des salarié·e·s du PAT qui ont des enfants (N=220), nous observons que 17,3% d'entre elles et eux vivent dans un ménage qui ne compte pas d'enfant. En ce qui concerne la population vivant dans un ménage qui compte des enfants, près d'un

[20] L'énoncé de la question était : « Combien d'enfants vivent actuellement dans votre ménage ? »

tiers des répondant·e·s (31,8%) vit avec un enfant, 38,6% avec deux enfants, et près d'une personne sur dix avec trois enfants.

Les hommes sont relativement plus nombreux que les femmes à vivre dans un ménage avec deux ou trois enfants, comme le laisse entrevoir la Figure 2.4.3.1 ci-dessous. Ces dernières sont en revanche plus nombreuses que leurs homologues masculins à vivre dans un ménage avec un enfant. Ensuite, nous notons que seuls des hommes vivent dans un ménage avec cinq enfants. La proportion d'hommes et de femmes vivant dans un ménage sans enfant est quasi identique.

Figure 2.6.2 - PAT ayant des enfants selon nombre d'enfants dans le ménage et le sexe (pourcentages verticaux)



En résumé, le PAT compose une population jeune, de nationalité suisse ou européenne. Cette catégorie compte une majorité de personnes vivant en couple, qu'il s'agisse des femmes ou des hommes. La moitié des répondant·e·s, dont un pourcentage identique de femmes et d'hommes, n'a pas d'enfant. Toutefois, ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à vivre en couple avec des enfants, et dans un ménage qui compte des enfants. Par ailleurs, les hommes ont plus d'enfants que les femmes. Bien que minoritaire parmi les membres du PAT, la monoparentalité touche davantage les femmes que les hommes.

3. Situation professionnelle

L'analyse des données recueillies par questionnaire fournit des indicateurs sexués de la situation professionnelle du PAT de l'Université de Lausanne. Outre le taux d'occupation, le secteur d'activité, sont également examinés le type d'activité exercée, la position hiérarchique ou niveau occupé dans la hiérarchie professionnelle, la classe de fonction, le revenu et le statut d'emploi. Enfin, ce volet aborde également l'ancienneté, la mobilité (structurelle et verticale), et la participation à la formation continue. La liste des indicateurs, particulièrement vaste, dresse un tableau exhaustif de la situation professionnelle du PAT ; ces derniers mettent également au jour non seulement les disparités, mais également les similitudes entre les sexes.

Principaux résultats

- La grande majorité du PAT (un peu plus de neuf personnes sur dix) occupe un seul poste de travail (à plein temps ou à temps partiel). La population exerçant plusieurs emplois (à temps partiel) est majoritairement féminine : la part des femmes s'élève à près de 75%.
- L'emploi à temps partiel est très développé parmi le PAT. Un peu plus de la moitié du PAT travaille à temps partiel (51,1%). Le personnel occupé à temps partiel se répartit comme suit : un cinquième travaille à temps partiel « court » (10-50%) et près d'un tiers à temps partiel « long » (51-90%). Les hommes travaillent proportionnellement plus souvent à plein temps que les femmes : plus de deux hommes sur trois contre près de deux femmes sur cinq sont engagé·e·s à 100%.
- La majorité du PAT (près des deux tiers des répondant·e·s) travaille dans une faculté, un peu plus d'un tiers dans un service de la Direction. La majorité des femmes est occupée dans une faculté, alors que les hommes se répartissent à parts égales entre les services de la Direction et les facultés.
- Le PAT exerce une large gamme de métiers (métiers du secrétariat et administratifs, métiers de laboratoire, métiers techniques et informatiques, professions du travail social, etc.). Toutefois, trois types d'activité réunissent la majorité des salarié·e·s : le travail administratif, de recherche et de laboratoire.
- Les femmes et les hommes du PAT n'exercent pas les mêmes métiers : les femmes sont concentrées dans une gamme plus étroite de fonctions que les hommes. La ségrégation professionnelle horizontale est forte.
- La part des femmes parmi les salarié·e·s exerçant une fonction de cadre est relativement élevée : près de la moitié des cadres sont de sexe féminin (entre 41% et 58% selon la définition considérée). La ségrégation professionnelle verticale est moins forte que la ségrégation horizontale.
- Du point de vue du statut d'emploi, la majorité du PAT (plus de huit personnes sur dix) est engagée avec un contrat de durée indéterminée (CDI). Les salarié·e·s restants possèdent un contrat de travail à durée déterminée (CDD). La précarité de l'emploi touche surtout un personnel jeune, universitaire, engagé à temps partiel, qui occupe une fonction dans les domaines de la recherche ou de l'enseignement (langues, sport, etc.). Une proportion quasi identique de femmes et d'hommes travaille avec un CDD.
- Près de la moitié du PAT exerce une fonction dont la classe est égale ou inférieure à 17-19 (selon l'ancienne grille de classification). Quatre classes de fonction regroupent à elles seules près de la moitié des salariées, alors qu'il faut un nombre supérieur de

classes pour réunir une proportion identique d'hommes. Rares sont les femmes qui occupent une fonction colloquée au-delà de la classe 28-31.

- Un peu moins de la moitié du PAT déclare percevoir un salaire mensuel brut inférieur à Fr. 5000.- et près de trois quarts des répondant·e·s disent gagner moins de Fr. 7'500.- par mois. La distribution du personnel dans les classes de salaires affiche des écarts importants entre les sexes. Quatre femmes sur cinq gagnent moins de Fr. 6'500.- par mois, contre un peu moins de trois hommes sur cinq. A taux d'occupation égal, les femmes perçoivent un salaire inférieur à celui des hommes.
- Plus de la moitié des répondant·e·s a une ancienneté « dans le poste » inférieure à cinq ans. Et près de la moitié du PAT (échantillon) travaille depuis moins de cinq ans à l'UNIL. En ce qui concerne les années de service dans le poste, les écarts entre les sexes sont faibles. En revanche, les femmes connaissent une ancienneté à l'UNIL inférieure à celle des hommes.
- La majorité du PAT (échantillon) possède un cahier des charges sous forme de document écrit (près neuf personnes sur dix).
- La mobilité structurelle du PAT est faible : moins d'un·e répondant·e sur cinq a changé de service ou d'unité depuis son engagement à l'UNIL. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir changé de service.
- La mobilité verticale du PAT est faible : à peine un peu plus d'un tiers des répondant·e·s a été promu·e à une classe de fonction supérieure. Les femmes et les hommes ont les mêmes chances de promotion. Dans la grande majorité des cas, l'accès à une classe de fonction supérieure est lié à la proposition d'un·e supérieur·e hiérarchique.
- La participation du PAT à des activités de formation continue est élevée : deux tiers des répondant·e·s déclarent avoir suivi au moins un cours de perfectionnement professionnel au cours des trois dernières années. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à participer à la formation continue. La plupart du temps, le personnel participe aux activités de perfectionnement pendant les heures de travail, et les cours sont financés par l'employeur.
- Les domaines de formation diffèrent selon le sexe. Les femmes suivent, proportionnellement, plus souvent des cours de langues, d'informatique et de développement personnel, tandis que les hommes s'engagent davantage dans la gestion de projet, la gestion du temps, la gestion d'équipe et la mise à niveau de savoir-faire.

3.1. Taux d'occupation

Les statistiques de l'UNIL concernant le personnel, à l'instar de celles produites par l'Administration cantonale, font une distinction entre le nombre de personnes et les équivalents plein temps (EPT) (cf. Annexe 2). Comme les effectifs de personnes donnent un aperçu partiel de la participation des femmes et des hommes au marché du travail (ou emploi)[21], il convient de s'appuyer sur les EPT pour avoir une image complète du volume de travail effectivement travaillé ou du taux d'emploi des deux sexes. L'analyse comparée des

[21] Il convient de considérer les effectifs de personnes avec prudence. En effet, une personne peut être au bénéfice de plusieurs contrats de travail avec l'Université, et par conséquent être recensée dans plusieurs catégories du personnel.

deux types de données – personnes et EPT – nous renseigne cependant sur l'existence de disparités dans le domaine du temps de travail (cf. Annexe 2). Les femmes du PAT sont proportionnellement plus souvent concernées par l'emploi à temps partiel que les hommes. Avant d'examiner le taux d'occupation du PAT de manière détaillée, considérons le nombre de postes de travail occupés par cette catégorie de personnel.

3.1.1. Nombre de postes de travail

Le Tableau 3.1.1.1. ci-dessous permet de constater que la grande majorité du PAT qui a participé à l'enquête occupe un seul poste de travail, à plein temps ou à temps partiel, contre un peu moins d'un dixième du personnel qui détient plusieurs postes (à temps partiel) (N=34).

Tableau 3.1.1. 1 – PAT selon le nombre de postes de travail occupés (effectifs et pourcentages)

Nombre de postes de travail	Effectifs	En %
Un seul poste	405	92,3%
Plusieurs postes à temps partiel	34	7,7%
Total	439	100%

La population occupant un seul poste de travail se compose de deux tiers de femmes et d'un tiers d'hommes (64,2 % et 35,8% respectivement). Les hommes du PAT (échantillon) sont proportionnellement un peu plus nombreux que les femmes à détenir un seul poste de travail (94,7% des hommes contre 90,2% des femmes).

Le personnel occupant plusieurs postes de travail : une majorité de femmes

S'agissant du PAT qui occupe plusieurs postes de travail (N=34), nous observons qu'il s'agit en grande majorité de femmes (76,5% de femmes contre 23,5% d'hommes)[22]. L'examen de cette population selon la variable de l'âge montre que les groupes d'âge intermédiaires, 25-39 ans et 40-54 ans, rassemblent la majorité des personnes exerçant plusieurs emplois (41,2% et 44,1% respectivement). Sur la base de ces résultats, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'il s'agit de femmes qui ont postulé un emploi à temps partiel, voire diminué leur taux d'occupation à un moment donné de leur trajectoire, lors de la naissance d'un enfant, et qui ont ensuite décidé d'augmenter la durée hebdomadaire de travail et accepté d'occuper un autre poste de travail à temps partiel court[23].

3.1.2. L'emploi à temps partiel concerne la moitié du PAT

Si nous considérons le taux d'occupation du PAT qui occupe un seul poste de travail (N=403 personnes), nous notons qu'un peu moins de la moitié du PAT travaille à plein temps. Ce chiffre est probablement surestimé, compte tenu du fait qu'une grande partie du personnel de nettoyage n'est pas inclue dans la population étudiée. Les membres de cette dernière catégorie sont majoritairement occupés à temps partiel.

Nous avons ensuite distingué le « temps partiel court », c'est-à-dire le taux d'occupation inférieur à 50% du plein temps, du « temps partiel long », qui concerne l'emploi dont le taux

[22] Pendant la phase exploratoire de la recherche, une salariée a rapporté occuper trois postes de travail à 30% chacun, totalisant un 90% à l'UNIL, auxquels s'ajoutait un poste à 10% à l'EPFL.

[23] Quelques salariées du PAT interviewées pendant la phase exploratoire ont déclaré avoir accepté un deuxième poste à temps partiel au moment où le temps consacré à l'éducation de leurs enfants a diminué fortement.

est supérieur au mi-temps. Comme nous le voyons sur le Tableau 3.1.2.1 ci-dessous, près d'une personne sur cinq est occupée à temps partiel « court » contre la moitié qui exerce un emploi à temps partiel « long ».

Tableau 3.1.2.1 – PAT (échantillon) occupant un poste selon le taux d'occupation (effectifs et pourcentages)

Taux d'occupation	Effectifs	%	% cumulé
10 - 50%	83	20,6%	20,6%
51 - 90%	123	30,5%	51,1%
100 %	197	48,9%	100%
Total	403	100%	

La prise en compte du personnel occupant plusieurs postes de travail ne modifie guère les résultats présentés ci-dessus.

Temps de travail selon le sexe

Les hommes travaillent proportionnellement plus souvent à plein temps que les femmes. Un peu plus de deux employés sur trois occupent en effet un poste à plein temps, contre moins de deux femmes sur cinq. Par ailleurs, les salariées du PAT sont proportionnellement plus nombreuses que leurs collègues hommes dans l'emploi à temps partiel, qu'il s'agisse du temps partiel « long » ou « court ».

Tableau 3.1.2. 2 – PAT (occupant un poste de travail) selon le taux d'occupation et le sexe (effectifs et pourcentages)

Taux d'occupation		Femmes	Hommes	Total
100 %	% vert. (Effectif)	37,8% (98)	68,8% (99)	48,9% (197)
51 - 90%	% vert. (Effectif)	36,3% (94)	20,1% (29)	30,5% (123)
10 - 50%	% vert. (Effectif)	25,9% (67)	11,1% (16)	20,6% (83)
Total	% vert. (Effectif)	100% (259)	100% (144)	100% (403)

Ces résultats invitent à examiner de près la relation entre l'activité professionnelle et les comportements familiaux. Les événements familiaux, dont la naissance d'enfants, provoquent des effets inverses sur la carrière professionnelle, fragilisant celle des femmes et confortant celle des hommes (Barrère-Maurisson, 1992 ; Commaille, 1993). Chez les femmes, la parentalité est souvent synonyme de diminution du temps de travail, d'interruption temporaire d'activité, voire de réorientation professionnelle. D'autres facteurs viennent cependant interagir sur la gestion de l'articulation entre la sphère du travail rémunéré et la sphère dite privée (Pailhé et Solaz, 2009), tels l'insuffisance notoire du nombre de places en crèches en Suisse, ainsi que la profession et l'itinéraire du conjoint.

Considérons le taux d'occupation des salarié·e·s du PAT qui occupent un seul poste de travail selon les situations familiales et dans le ménage. L'analyse révèle une relation étroite entre le temps de travail et le nombre d'enfants, chez les femmes notamment. Ainsi, parmi les salariées qui vivent en couple avec des enfants ou dans une famille monoparentale, la grande

majorité d'entre elles travaillent à temps partiel (« court » et « long » confondus). L'emploi à temps partiel est moins développé chez les femmes qui vivent en couple sans enfant, ainsi que chez celles qui disent vivre seules (56% et 44% des femmes respectivement). La situation familiale a clairement moins d'impact sur l'activité professionnelle masculine. Que les hommes aient un ou deux enfants, la majorité d'entre eux exerce une activité à plein temps (83% des pères de deux enfants, 82,4% des pères d'un enfant). Mais seuls 55,7% des salariés qui n'ont pas d'enfant travaillent à temps plein. L'examen du temps de travail hebdomadaire masculin selon la situation dans le ménage dévoile une tendance similaire : 68,6% des hommes qui vivent seuls travaillent à plein temps contre près de trois salariés sur quatre qui vivent en couple avec des enfants et 61,9% de ceux qui vivent en couple sans enfants.

Ces résultats mettent clairement au jour l'influence inverse de la parentalité sur les comportements professionnels selon qu'on a affaire à un homme ou une femme. Elle entraîne une augmentation de l'investissement masculin et une diminution de l'implication féminine dans la sphère professionnelle. Ainsi, parmi les salariées sans enfant, un peu plus de la moitié travaille à temps plein contre une femme sur cinq chez celles qui ont deux ou trois enfants.

Le taux d'occupation des membres du PAT varie-t-il selon la position hiérarchique ? L'analyse du temps de travail selon cette variable établit que la majorité des cadres travaille à plein temps : deux tiers répondent occuper un poste à 100% (N=35). La part des femmes parmi les cadres à plein temps est de 54%. La grande majorité des cadres occupé·e·s à temps partiel a un taux d'occupation compris entre 51% et 90%. Il s'agit majoritairement de femmes.

Evolution du taux d'occupation

Enfin, nous avons également souhaité connaître l'évolution du taux d'occupation du PAT. La majorité des répondant·e·s déclarent avoir le même taux d'occupation qu'au moment de leur engagement (65,4% de l'échantillon). En ce qui concerne les salarié·e·s qui mentionnent une évolution dans la durée hebdomadaire de leur travail, nous constatons que près d'un individu sur cinq a vu son horaire de travail augmenter (19,2%), contre une personne sur dix qui signale une diminution du taux d'occupation (9,6%). Une petite minorité de répondant·e·s mentionne une fluctuation de la durée hebdomadaire de travail (5,7%). De manière peu surprenante, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à mentionner une modification du taux d'occupation. Près d'un tiers d'entre elles est concerné par une augmentation ou une diminution (contre près d'un homme sur cinq)[24].

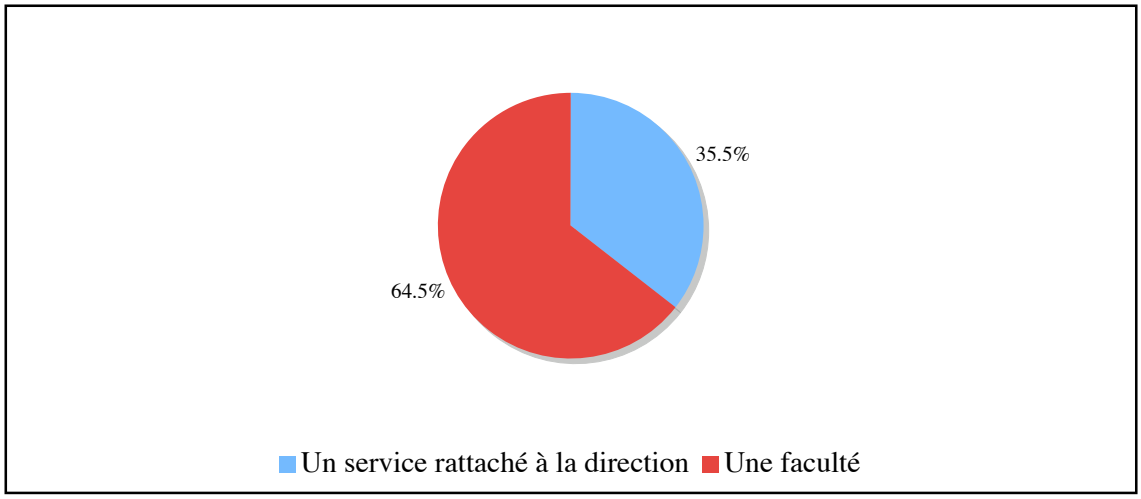
3.2. Secteur d'activité, métier et position hiérarchique

3.2.1. Les facultés : principal lieu de travail du PAT

Comme le montre la Figure 3.2.1.1. ci-dessous, près des deux tiers du personnel ayant participé à l'enquête travaillent dans une faculté, contre un peu plus d'un tiers qui est rattaché à la Direction (le « secteur commun » pour reprendre la terminologie officielle).

[24] Une répondante sur cinq déclare une augmentation contre près d'une sur dix qui mentionne une diminution.

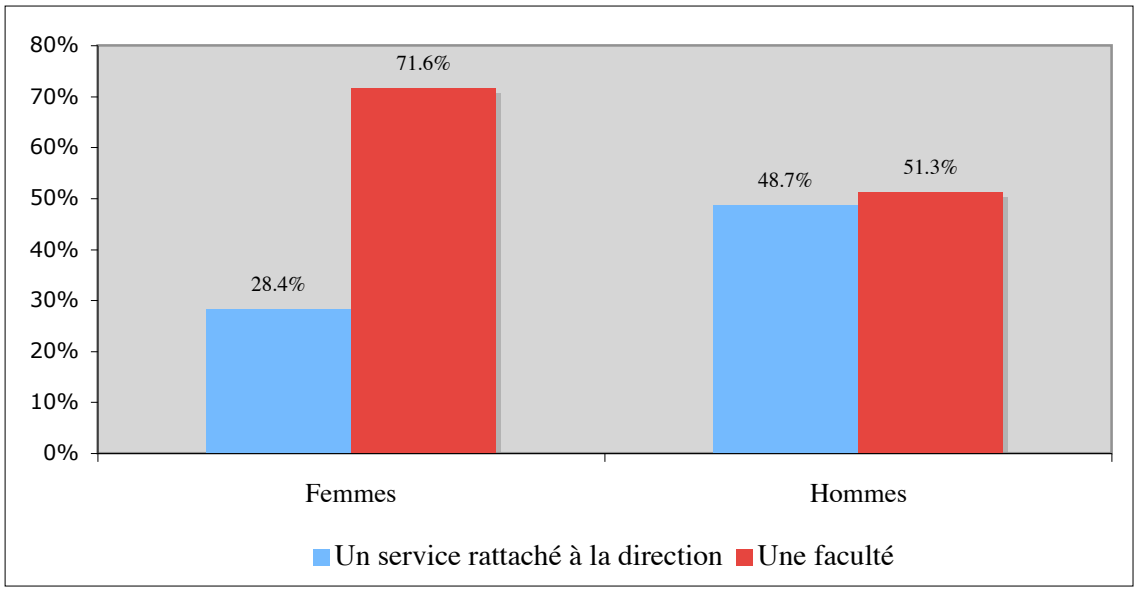
Figure 3.2.1.1 – PAT (échantillon) selon le secteur d'activité (en pourcentages)



Les femmes travaillent majoritairement dans les facultés

Alors que les hommes se répartissent à parts égales entre les services de la Direction et les facultés, près de trois femmes sur quatre travaillent dans une faculté (71,6%).

Figure 3.2.1.2 – PAT (échantillon) selon le sexe et le secteur d'activité (pourcentages verticaux)

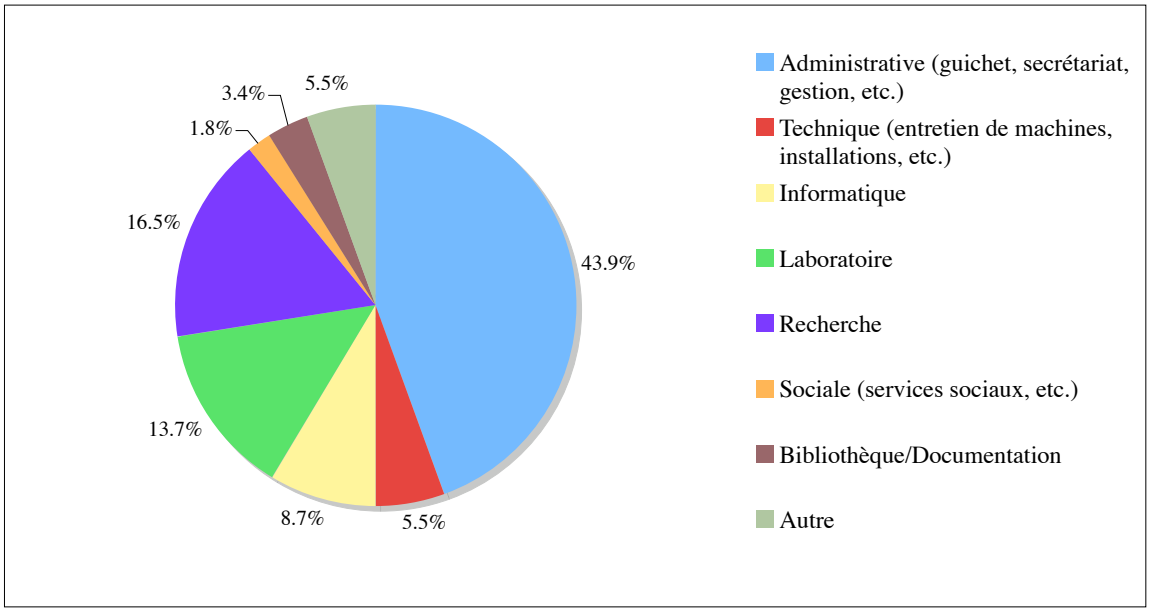


En d'autres termes, les salariées sont plus souvent subordonnées à un·e membre du corps professoral que les salariés ; inversement, ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à être sous le commandement d'un membre du PAT. S'agissant du secteur d'activité, nous constatons que les services rattachés à la Direction regroupent des proportions d'hommes et de femmes assez proches (avec une légère supériorité féminine). La situation est fort différente dans les facultés, dans la mesure où celles-ci réunissent une population majoritairement féminine (72,3% contre 27,7% d'hommes).

3.2.2. Le PAT exerce une grande variété de métiers

Le libellé des fonctions occupées ne permettant pas de cerner exactement le métier exercé, nous avons renoncé à récolter cette donnée et avons soumis aux membres du PAT une liste d'activités[25]. L'analyse de la répartition du PAT selon le type d'activité fait apparaître le poids respectif des différents corps de métiers dans cette catégorie du personnel. Le travail administratif arrive clairement en tête : plus de deux répondant·e·s sur cinq exercent une activité de ce type. Il est suivi par le travail de recherche[26] et l'activité de laboratoire. Le travail informatique arrive en quatrième position, suivi par les métiers techniques[27]. Ensuite, la catégorie « autre » regroupe essentiellement des enseignant·e·s du centre de langues et du centre sportif, c'est-à-dire un personnel ayant un niveau de qualification élevé. Enfin, il convient de rappeler que le personnel de nettoyage, bien qu'il réunisse près de cent personnes, n'a pas été inclus dans ce rapport (cf. chapitre 1).

Figure 3.2.2.1 - PAT selon le type d'activité déclarée sans le personnel de nettoyage (en pourcentages)



En résumé, la catégorie PAT réunit un grand nombre de métiers et de niveaux de qualifications.

Les femmes n'exercent pas les mêmes métiers que les hommes

S'agissant de la ventilation du personnel par type d'activité et sexe, nous observons des disparités assez importantes. Comme nous pouvons le remarquer sur la figure ci-dessous, le

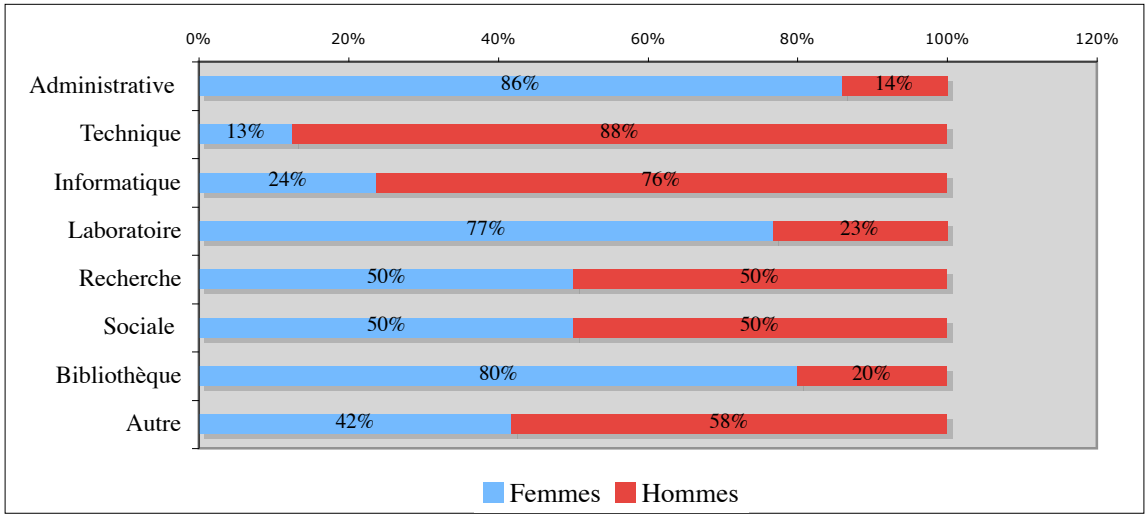
[25] Nous avons défini dix catégories : administrative, technique, nettoyage, informatique, laboratoire, recherche, sociale, bibliothèque, et Autre. Voir Annexe 1, question n° 20.

[26] À propos des activités de recherche, une remarque s'impose. Dans la grande majorité des cas, ce personnel réunit des chercheurs et chercheuses rémunéré·e·s par des fonds externes. Pour des raisons administratives, ce personnel de recherche est rattaché depuis quelques années à la catégorie PAT. Mais du point de vue de l'activité exercée, ces professionnel·le·s sont plus proches des deux autres catégories du personnel de l'UNIL, le corps enseignant ou le corps intermédiaire. Par ailleurs, plusieurs d'entre elles et eux sont rattaché·e·s à une équipe dirigée par un membre du corps professoral.

[27] Compte tenu du fait que personnel de laboratoire et personnel technique sont regroupés dans une même catégorie dans les statistiques de l'Université, nous ne pouvons pas estimer la participation de ces groupes à l'enquête. Il se peut que le personnel technique soit légèrement sous-représenté dans l'échantillon du PAT.

travail administratif, de bibliothèque et de laboratoire est à dominante féminine, dans le sens où la part de femmes dans ces trois catégories d'activité est supérieure à 75% de l'effectif total. Deux types d'activité sont mixtes, c'est-à-dire qu'elles affichent une proportion identique de femmes et d'hommes. Il s'agit de la recherche et du travail social. Enfin, parmi les activités à dominante masculine, nous trouvons le travail technique et le travail informatique. La proportion d'hommes y est supérieure à 13% et à 75% respectivement.

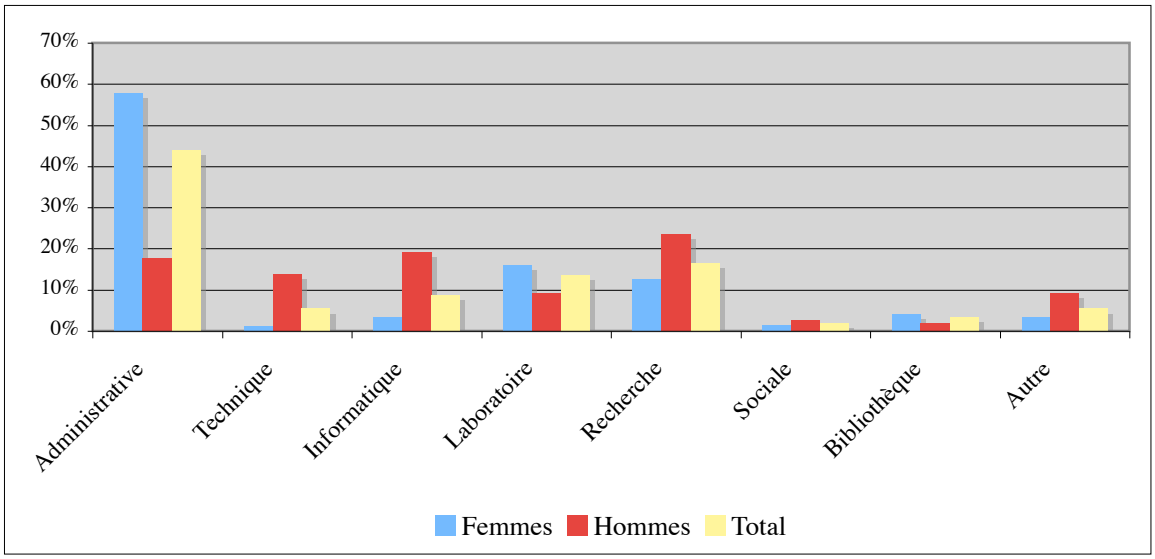
Figure 3.2.2.2 - PAT selon le type d'activité et le sexe (sans le personnel de nettoyage)



Concentration des femmes et des hommes dans les différentes activités

Lorsque l'on considère la répartition du PAT selon le sexe et le type d'activité, l'image qui se dessine est différente. Les résultats de cette analyse offrent un aperçu de la concentration féminine dans un nombre restreint de métiers. Trois types d'activité réunissent la majorité des femmes. Le travail administratif arrive largement en tête avec près de 60% des répondantes qui déclarent exercer une activité de ce type. Il est suivi par le travail de laboratoire et de recherche (avec 16,1% et 12,6% des femmes du PAT respectivement). Pour les hommes, la situation est très distincte : ils ont accès à une gamme d'activités plus large que les femmes. Comme nous pouvons le voir sur la figure ci-dessous, aucun type d'activité ne réunit plus de 25% de répondants. Ensuite, les activités qui réunissent le plus d'hommes sont la recherche, le travail administratif et l'informatique (avec 23%, 19% et 17% des hommes respectivement). A elles trois, elles regroupent trois employés sur cinq.

Figure 3.2.2.3 - PAT selon le type d'activité et le sexe (sans le nettoyage) (en pourcentages verticaux)



En résumé, les femmes et les hommes du PAT exercent rarement la même activité. Cette situation apparaît liée au premier abord à la ségrégation scolaire et aux choix d'orientation professionnelle sexués. Bien que les femmes rattrapent progressivement les hommes en ce qui concerne le niveau de formation, elles s'engagent dans des filières de formation différentes (OFS/BFEG, 2008). Toutefois, les études disponibles indiquent qu'une partie seulement de la ségrégation professionnelle selon le sexe qui caractérise le marché du travail est un héritage de la ségrégation à l'école, l'autre dépendant du fonctionnement du marché du travail (Couppié et Epiphane, 2004 ; Deutsch et *al.*, 2005). Enfin, comme le souligne Richard Anker (1997, 1998), il convient de signaler que la distribution et la concentration des femmes et des hommes dans des métiers différents sont l'une des principales manifestations des inégalités de sexe et rendent compte des écarts de salaire notamment.

3.2.3. Les cadres

Examinons maintenant la ségrégation verticale, c'est-à-dire la distribution du PAT selon la position dans l'échelle hiérarchique et le sexe. En d'autres termes, intéressons-nous à l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et dirigeantes. Pour des raisons de commodité, ces deux fonctions sont réunies sous le vocable « cadre ».

Avant d'examiner en détail les résultats de l'enquête sur ce point, il convient de préciser certains termes de la taxinomie employée. Le groupe formé par les cadres renvoie à une catégorie qui réunit des individus exerçant des métiers fort différents dans l'industrie et les services, tels les ingénieurs, les contremaîtres, les comptables, les adjoints, les techniciens, les responsables administratifs, etc. Ce groupe est hétérogène du point de vue des tâches accomplies et des fonctions exercées, des niveaux d'instruction et de revenu, mais aussi en regard des chances de carrière. De ce fait, la notion de cadre a des contours flous et demeure difficile à définir (Bouffartigue et Gadéa, 2000). Habituellement, le terme renvoie à un statut particulier : les cadres sont des salarié·e·s qui ont un certain pouvoir délégué par la direction. L'autonomie au travail et les responsabilités exercées comptent parmi les attributs des cadres. Toutefois, le vocable connaît des acceptions fort diverses selon l'organisme considéré. L'OFS regroupe les cadres avec les professions intellectuelles, considérant que ces deux groupes « ont un pouvoir réel à l'intérieur de l'entreprise », ce pouvoir étant à son tour fondé sur « une compétence décisionnelle ou basé sur l'expertise » (Joye et Schuler, 1995 : 71). Le Bureau des statistiques de l'UNIL distribue le personnel administratif et technique selon le niveau

hiérarchique à partir d'une définition qui reprend les critères du commandement et de l'expertise[28]. Cette polysémie illustre clairement la part de construction sociale des frontières entre les groupes professionnels et oblige à définir précisément les contours du groupe professionnel en question. Dans cette étude, nous avons pris le parti de travailler avec deux définitions du terme « cadre ». Définie par nos soins, la première se fonde sur les responsabilités assumées, alors que la seconde, empruntée à l'enquête Recadre[29], s'appuie sur la classe de la fonction. Précisons enfin que ces deux définitions ne distinguent pas la population des cadres en fonction de leur niveau de responsabilités et mêlent les cadres inférieurs, moyens et supérieurs.

Les cadres : des salarié·e·s qui gèrent une équipe et assument des responsabilités financières

Selon notre première définition, le groupe des cadres est composé des personnes qui ont répondu par l'affirmative aux deux questions relatives aux responsabilités[30]. Il apparaît qu'un peu plus de 10% des répondant·e·s appartiennent au groupe des cadres[31].

Tableau 3.2.3.1 – PAT selon la position professionnelle (effectifs et pourcentages)

Position professionnelle	Effectifs	En %
Cadres	52	11,9%
Non-Cadres	385	88,1%
N'ont pas répondu (N.R.)	2	
Total	439	100

En comparaison avec les données du Bureau de statistiques de l'Unil (ensemble du PAT), la proportion de cadres dans l'échantillon est proche de celle dans la population de départ[32].

Une population à dominante féminine et concentrée dans le domaine administratif

Intéressons-nous maintenant à la composition du groupe des cadres. Les femmes y sont majoritaires, leur part s'élève à près de 60% (N= 30). En comparaison avec la population de départ, les femmes cadres de l'échantillon sont sur-représentées, la proportion féminine dans l'ensemble du PAT (population de départ) étant de 48,5%. Ensuite, il ressort que la majorité des cadres du PAT (échantillon), femmes et hommes confondus, exerce une activité de **type**

[28] Le terme « cadre » renvoie aux fonctions qui commencent en règle générale par « chef », « responsable », « adjoint », « cadre » mais aussi à des fonctions d'expertise comme ingénieur, géographe, chimiste, etc. En même temps, plusieurs fonctions dont le libellé débute par « chef » ne sont pas comptabilisées parmi les cadres.

[29] Nous avons repris à notre compte la définition du Bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes sur laquelle se fonde l'enquête RECADRE (« Femmes et carrière dans l'administration. Types d'obstacles et stratégies de dépassement »). Dans cette enquête, les cadres sont les personnes dont la fonction est colloquée dans une classe supérieure à la classe 24-28 du système de classification précédant *Decfo-sysrem* (sur les 37 échelons que compte le système de classification des fonctions) ou supérieure à la classe 11 dans le système *Decfo-sysrem*.

[30] Les questions étaient les suivantes : « Avez-vous des collaborateurs/trices sous vos ordres ? » et « Avez-vous des responsabilités financières ? ». La seconde question a suscité un nombre important de réponses affirmatives (N=131), qui nous paraît largement supérieur à la réalité. Nous faisons l'hypothèse que la formulation de la seconde question est maladroite, peu précise.

[31] Ce groupe est probablement sur-représenté, dans la mesure où le personnel de nettoyage n'est pas compris dans l'échantillon.

[32] La part des cadres parmi cette dernière s'élève en novembre 2008 à 12,3% de l'ensemble. L'effectif est de 130 personnes. Voir Annexe 2.

administratif. Enfin, la majorité des cadres travaille à plein temps (67,3%). Parmi ceux-ci, un peu plus de la moitié sont des femmes (54%)[33].

Les cadres : des salarié·e·s dont la classe de fonction est égale ou supérieure à 24

La deuxième définition, fondée sur la classe de traitement, donne une image différente du groupe des cadres. Selon cette définition, est considéré comme cadre le personnel dont la classe de fonction est égale ou supérieure à 24 (selon le système en vigueur avant *Decfo-sysrem*)[34].

Dans ce cas de figure, l'effectif des cadres du PAT est très légèrement supérieur[35] : leur part dans l'échantillon s'élève à près de 15%. Ce résultat doit être lu à la lumière de deux faits. D'une part, le taux de non-réponse à la question concernant la classe de traitement est particulièrement élevé (N=78). D'autre part, le personnel de nettoyage n'est pas compris dans l'échantillon. Enfin, il convient de rappeler que la classe de fonction « 22-25 », qui renvoie à la fonction « chargé·e de recherche », réunit une population composite, dans le sens où elle regroupe à la fois des chercheurs et chercheuses au sens strict du terme et des personnes accomplissant un travail administratif (de gestion, de coordination, etc.)[36].

Une population à dominante masculine

S'agissant de la répartition des membres du PAT dont la classe de traitement est égale ou supérieure à 24 selon le sexe, nous constatons également un écart entre les sexes. Dans ce cas, les hommes sont majoritaires parmi les cadres : près de trois cadres sur cinq sont de sexe masculin. En comparaison de la population de départ, les hommes, dans ce cas de figure, sont légèrement sur-représentés : leur proportion est de 59% (contre 52% parmi les cadres de la population PAT de départ).

Tableau 3.2.3.2 – PAT (échantillon) dont la classe de fonction est égale ou supérieure à 24 selon le sexe (effectifs et pourcentages)

Cadres	Effectifs	% horiz.	% vert.
Femme	22	40,7%	9%
Homme	32	59,3%	27,3%
Total	54	100 (N=117)	15% (N=361)

Enfin, nous avons voulu savoir si les populations de cadres qui résultent des deux définitions proposées sont les mêmes. L'analyse révèle que seules vingt-neuf personnes répondent aux définitions, soit un peu plus de la moitié des cadres. Ce résultat met en avant l'importance de définir précisément la catégorie des cadres afin d'avoir un aperçu aussi précis que possible de cette population.

3.3. Statut

Nous avons souhaité connaître le type de contrat de travail des membres du PAT afin de cerner leur statut et avons distingué le statut d'engagement, selon que les membres de cette

[33] N=35. Soit 19 femmes et 16 femmes.

[34] Toutefois, les répondant·e·s ne pouvaient pas indiquer la classe finale de traitement, mais uniquement les classes salariales assignées à chaque fonction. Voir Annexe 1, question n° 23. Dans ce contexte, nous avons établi le seuil à la classe 21-24.

[35] N=54 contre N=52 pour le groupe selon la première définition.

[36] Dans le système *Decfo-sysrem*, les « chargé·e·s de recherche » accomplissant un travail administratif ont été, dans la plupart des cas, renommé·e·s « chargé·e·s de mission administrative ».

catégorie de personnel est engagée avec un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), du statut d'emploi lié au taux d'occupation (temps plein ou temps partiel).

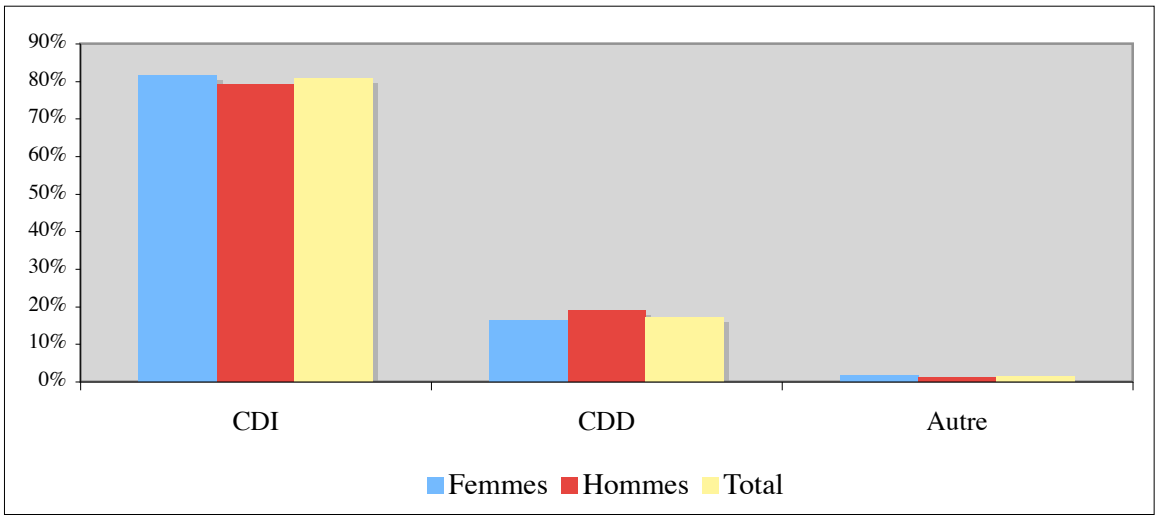
3.3.1. Prédominance du contrat à durée indéterminée

Sur les 439 personnes qui ont participé à l'enquête, la majorité d'entre elles (près de 80%) est engagée avec un CDI. A l'inverse, un peu moins d'une personne sur cinq possède un CDD. Ce dernier type de contrat de travail ne peut en règle générale être renouvelé que trois fois au maximum et ne garantit aucune sécurité de l'emploi contrairement au CDI. Au sein du PAT, une part non négligeable du personnel est donc concernée par la précarité de l'emploi[37].

La précarité de l'emploi touche davantage les jeunes

S'agissant de la distribution du PAT selon le type de contrat de travail et le sexe, les disparités entre femmes et hommes sont très faibles comme le laisse entrevoir la Figure 3.3.1.1. Ainsi, parmi le personnel engagé avec un CDD, l'écart entre les sexes est très léger. Cet écart se fait au détriment des hommes : les employés sont proportionnellement un peu plus nombreux que leurs homologues féminines à posséder un CDD.

Figure 3.3.1.1 – Part du PAT (échantillon) selon le type de contrat de travail (en pourcentages)



Les CDD concernent majoritairement un personnel âgé de 25 à 39 ans, qualifié, travaillant dans les secteurs de la recherche, de l'enseignement spécialisé …

Souhaitant cerner d'un peu plus près le personnel engagé avec un CDD, nous avons analysé les réponses selon différentes variables (âge, niveau de formation et type d'activité). Le groupe d'âge 25-39 ans regroupe la majorité des salarié·e·s possédant un CDD. Par ailleurs, la majorité du personnel ayant un CDD a suivi une formation de niveau tertiaire (73,3% des répondant·e·s). En d'autres termes, le fait d'avoir un niveau de qualification élevé ne protège pas de la précarité. La prise en compte du métier éclaire ce dernier résultat. En effet, le personnel engagé avec un CDD travaille dans des domaines d'activité spécifiques : dans la recherche, les laboratoires et l'enseignement (langues, sports). En ce qui concerne le premier type d'activité, près de la moitié du personnel de la recherche ayant participé à l'enquête

[37] L'absence de statistiques rétrospectives concernant le statut d'engagement du PAT empêche d'appréhender l'évolution du personnel au bénéfice d'un CDD.

possède un CDD (47,8%)[38]. Parmi celles qui exercent une « autre activité » (enseignant·e·s de langues et de sports notamment), une personne sur quatre a un emploi précaire. Viennent ensuite le personnel de laboratoire (avec près de 17% du personnel engagé avec un CDD) et le personnel administratif (avec 11,2% des répondant·e·s).

… à temps partiel

S'agissant de la distribution du PAT selon le type de contrat de travail et le taux d'occupation, nous remarquons que le personnel occupé à plein temps est majoritairement engagé avec un CDI (86,2% contre 10,2% possédant un CDD). La proportion de CDD augmente à mesure que le taux d'occupation diminue, passant de 19,2% pour les personnes occupées « à temps partiel long » (51-90%) à 30,9% chez le personnel travaillant à « temps partiel court » (10-50%). L'emploi à plein temps protège donc davantage de la précarité que le travail à temps partiel, notamment lorsque ce temps partiel est faible. Ces résultats confortent la thèse selon laquelle le temps partiel n'est pas un simple mode d'emploi, mais renvoie davantage à un statut d'emploi différent du plein temps (Angeloff, 2000).

3.4. Rémunération

Intéressons-nous maintenant à la rémunération du PAT, appréhendée à partir de deux variables : la classe de fonction et le revenu mensuel. Quelle que soit la variable considérée, l'analyse des données met au jour des disparités importantes selon le sexe. Les femmes sont concentrées dans quelques classes de fonction, alors que les hommes se répartissent de manière plus homogène dans la grille de classification. Ensuite, le personnel féminin est clairement sous-représenté aux échelons supérieurs des classes de salaires. Il importe de souligner que cette catégorie du personnel se caractérise par une grande hétérogénéité au regard du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle notamment[39].

3.4.1. Classe de fonction

Avant d'examiner en détail les réponses du PAT concernant la classe de fonction, rappelons que l'enquête s'appuie sur la grille de classification de l'Administration cantonale[40] qui est restée en vigueur jusqu'à fin novembre 2008[41]. Plusieurs raisons président à ce choix. Tout d'abord, cette grille a été utilisée dans d'autres enquêtes portant sur l'administration, mais surtout, elle a l'avantage d'être « bien » connue des membres du PAT. Par ailleurs, l'entrée en vigueur de *Decfo-sysrem*, le nouveau système de classification des fonctions, a suscité un important mouvement de contestation de la part du personnel de l'Administration cantonale, dont de nombreux salarié·e·s de l'UNIL. Plusieurs centaines de recours ont été déposés à l'encontre de la collocation de la fonction dans la grille *Decfo-sysrem*. L'emploi de cette dernière aurait dès lors introduit un biais dans l'évaluation du PAT dans les classes de fonction[42].

---

[38] En ce qui concerne la recherche, un emploi dans ce domaine s'accompagne donc souvent de conditions de travail et de vie précaires.

[39] Pour un aperçu de l'ancienneté du PAT, voir le point suivant (3.5).

[40] Voir Administration cantonale vaudoise (éd. 2002), *Fonctions publiques cantonales. Classification et définitions*.

[41] Cette méthode date de 1969. L'enclassement des fonctions publiques se fonde sur la formation et l'expérience, les responsabilités dans l'exécution du travail et dans les relations humaines, ainsi que les conditions de travail.

[42] Le contexte de l'enquête est tel que nous ne pouvons exclure le fait que certaines personnes aient confondu les systèmes de classification des fonctions et indiqué la classe *Decfo*, en lieu et place de la classe

La grille de classification des fonctions de l'administration cantonale en vigueur jusqu'à fin novembre 2008 comprend plus de mille fonctions. Le titre des fonctions ne permet pas toujours de savoir à quel métier il est fait référence. A titre d'exemple, la fonction d'« adjoint B » peut autant s'appliquer à un poste de « responsable RH » que de « délégué départemental à la communication », ou encore de « gestionnaire financier »[43]. A chaque fonction correspond un certain nombre de classes salariales (entre une et six classes). Les classes de fonction correspondent presque toujours à un intervalle entre deux classes de l'échelle de traitement (par exemple 8-10, 10-12, etc.), celles-ci déterminant les limites minimale et maximale du salaire versé. Toutefois, il peut y avoir trois échelons entre la classe initiale et la classe finale de traitement (par exemple 15-18, 22-25, 25-28, 29-32), voire quatre échelons (19-23). L'échelle de traitement comprend 32 classes et 5 barèmes « hors-classe ». En règle générale, la plupart des salarié·e·s sont affecté·e·s à une classe de fonction dont dépend leur traitement. En résumé, le système de classification de l'administration publique se caractérise par un nombre particulièrement élevé de combinaisons de classes de fonction, qui sont autant de classes de traitement (par exemple 4-6, 8-10, 14-16, 22-25, 29-32, etc.). Signalons enfin que ce système est compliqué, peu transparent, et éloigné de l'équité, pour reprendre les termes du service du personnel de l'Etat de Vaud[44].

L'aperçu qu'offre l'analyse des réponses du PAT à la question concernant la collocation de la fonction doit être considéré avec prudence. Comme nous l'avons signalé auparavant, des erreurs ont pu se glisser au moment de remplir le questionnaire, en raison de la proximité de l'enquête avec l'entrée en vigueur de *Decfo-sysrem,* d'une part, et de la nature de la donnée, d'autre part. L'enquête exploratoire a en effet révélé que le personnel ne connaît pas toujours précisément sa classe de fonction. Celle-ci renvoie à une donnée administrative qui figure uniquement sur le contrat de travail et la fiche de salaire, documents que le personnel ne parcourt pas régulièrement. Enfin, les données récoltées auprès du PAT ne distinguent pas entre classe initiale et classe finale, elles se limitent à l'intervalle[45].

La participation du PAT (échantillon) au volet concernant la collocation de la fonction est inférieure à celle que nous avons observée dans d'autres domaines. Comme nous pouvons le voir sur le tableau ci-dessous, un peu moins d'une personne sur cinq n'a pas indiqué sa classe de fonction (16,8%), probablement parce que celle-ci n'est pas connue.

Tableau 3.4.1.1– PAT (échantillon) dont la classe de fonction demeure inconnue, selon le sexe

		Femmes	Hommes	Total
N'a pas répondu.	Effectif	40	34	74
Poste non classé	Effectif	3	1	4
Total	Effectif	43	35	78
	% horizontaux	55,1%	44,9%	100
	% verticaux	14,9%	23%	

Intéressons-nous de plus près aux personnes qui n'ont pas répondu à la question. Il s'agit d'une population mixte, les femmes représentent 55% de l'ensemble. Ces dernières sont toutefois proportionnellement moins nombreuses que les hommes à ne pas indiquer leur

résultant du système précédent. Rappelons que le questionnaire a été mis en ligne en avril 2009, soit quelques mois après l'entrée en vigueur de *Decfo-sysrem*.

[43] Administration cantonale vaudoise (2008). *La nouvelle politique salariale. Du système de classification des fonctions au système de rémunération. Rapport méthodologique*.

[44] Administration cantonale vaudoise (2008). *La nouvelle politique salariale. Du système de classification des fonctions au système de rémunération. Rapport méthodologique*.

[45] Voir Annexe 1, question n° 23.

classe de fonction, comme le montrent les pourcentages verticaux. L'analyse des réponses révèle que la majorité des « non-répondant·e·s » ont suivi une formation de niveau tertiaire et travaillent dans les domaines administratif et de la recherche (le pourcentage s'élève à 26,3% et 35,5% respectivement) .

La moitié du PAT est colloquée au-dessous de la classe 17-19

S'agissant de la ventilation du PAT (échantillon) dans les classes de fonction, nous constatons que près de la moitié du personnel est colloquée entre la classe 1-3 et la classe 17-19. Le calcul de la médiane[46] et des quartiles confirme ces résultats : la médiane correspond à la classe 17-19. Trois répondant·e·s sur quatre sont colloqué·e·s dans une classe égale ou inférieure à la classe 22-25. En ce qui concerne la concentration du PAT (échantillon) dans les classes de traitement, il ressort que trois classes réunissent une proportion importante d'effectifs, les classes 14-16[47], 15-18[48] et 22-25[49]. La part des salarié·e·s du PAT dans l'une de ces trois classes est égale à 10%.

Quatre classes regroupent près de la moitié des salariées

Les femmes sont concentrées dans quelques classes de traitement, alors que les hommes se répartissent plus uniformément dans la grille de classification. Sur la Figure 3.4.1.1 ci-dessous, nous notons que les classes 14-16, 15-18, 19-21 et 22-25 réunissent près de la moitié des salariées (des répondantes), avec respectivement 13,5%, 14,8%, 7% et 12,3% des femmes. Pour la population féminine, la médiane correspond à la classe 15-18. 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 y est systématiquement inférieure à 10% (9,4%, 6,8% (deux fois) et 5,1% respectivement). Enfin, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dès la classe 25-27. Dans ce cas, la médiane se situe à la classe 19-22. L'UNIL ne constitue pas une exception. Ces résultats recoupent ceux d'autres recherches sur le personnel de l'administration publique (Roux, 2001 ; Administration communale lausannoise, 1989 ; Commission d'étude sur la condition féminine en Valais, 1989).

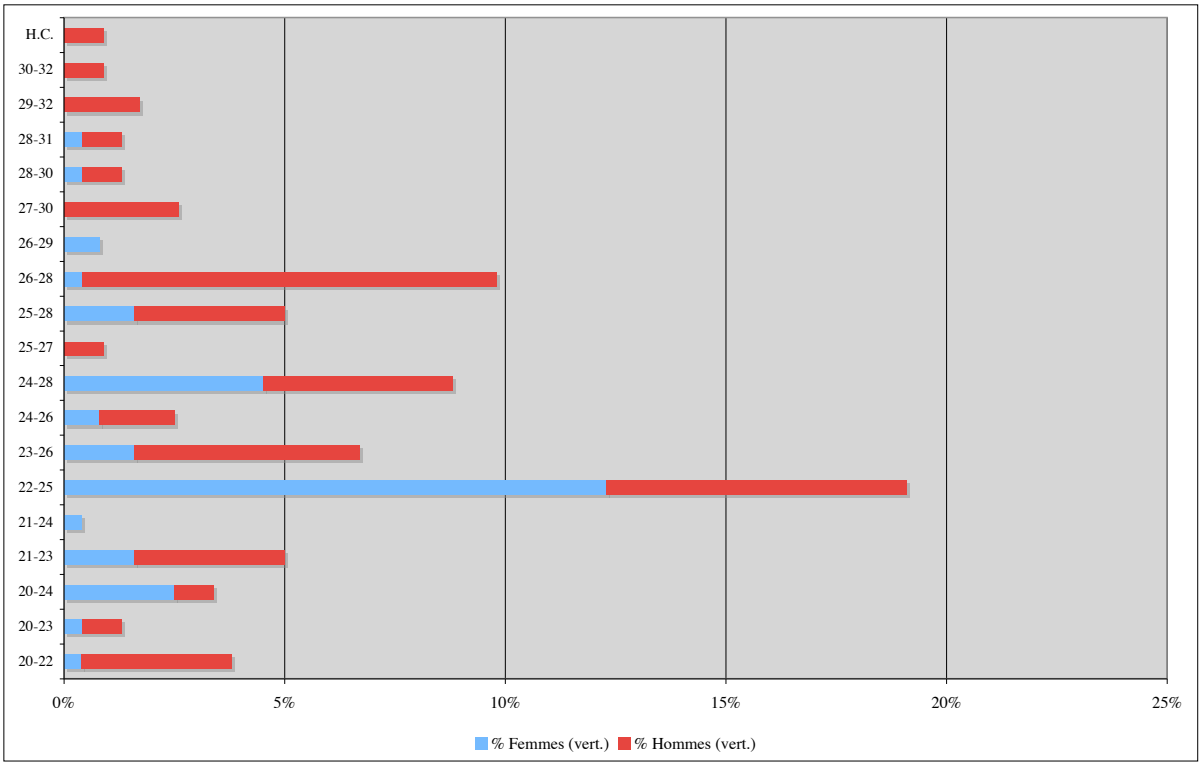
[46] Rappelons que la médiane partage la population étudiée en deux moitiés identiques : 50% des répondant·e·s sont classé·e·s en dessous, 50% au-dessus.

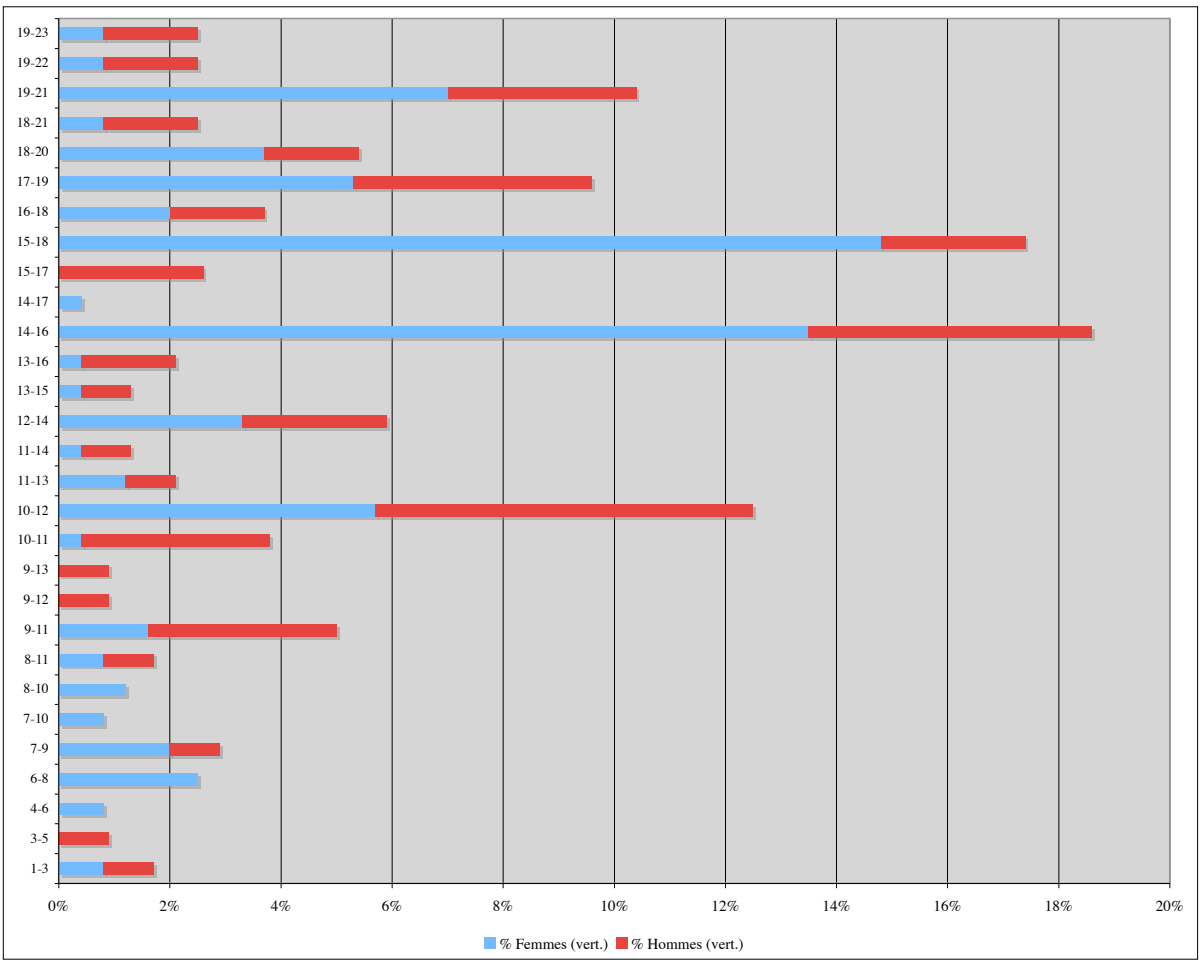
[47] Plusieurs fonctions sont colloquées en 14-16, dont « employée principale d'administration » dans les bureaux, « préparateur chef », « laborantin principal » dans les laboratoires, « chef ouvrier B » et « ouvrier principal B » dans le domaine technique. Administration cantonale vaudoise (2002), *Fonctions publiques cantonales*. *Classification et définitions*.

[48] La classe 15-18 renvoie également à plusieurs fonctions, celle de « secrétaire » dans les emplois de bureau, de « programmeur A », de « pupitreur A », de « pupitreur réseau B », et de « spécialiste système de production B » dans le domaine informatique.

[49] La classe 22-25 concerne essentiellement la fonction de « chargé de recherche ». Dans le système de classification en vigueur avant *Decfo-sysrem*, ce libellé fait référence à des métiers de nature très différente : au travail de recherche au sens strict du terme et à des activités administratives de gestion et coordination de dossiers notamment.

Figure 3.4.1.1 – PAT (échantillon) selon la classe de fonction et le sexe (en pourcentages verticaux)



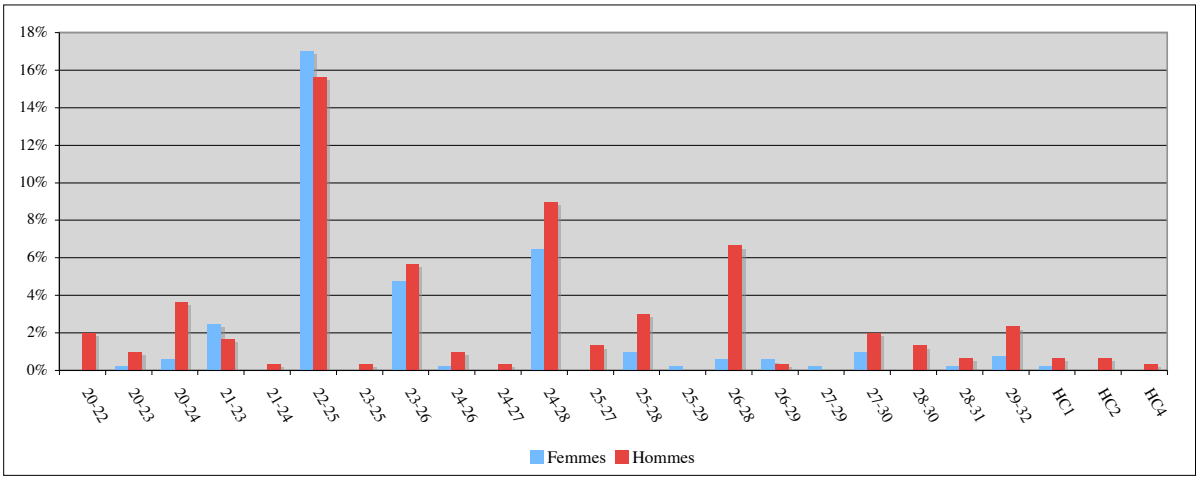


Répartition du PAT dans les classes de fonction (échantillon SRH)

L'analyse des données du fichier du personnel de l'UNIL[50] met au jour des tendances identiques. Bien que l'effectif de la population de départ soit inférieur (N=830)[51] et concerne l'année 2007, les résultats qui se dégagent de l'examen sont très proches de ceux issus de notre analyse. **Trois** classes de fonction réunissent à elles seules près de la moitié des femmes (44,8%) du PAT (échantillon SRH) : les classes 14-16, 15-18 et 22-25, comme permet de le constater la Figure 3.4.1.2 ci-dessous. Près de trois femmes du PAT sur cinq (58,6%) sont concentrées dans **cinq** classes : 14-16, 15-18, 17-19, 19-21 et 22-25.

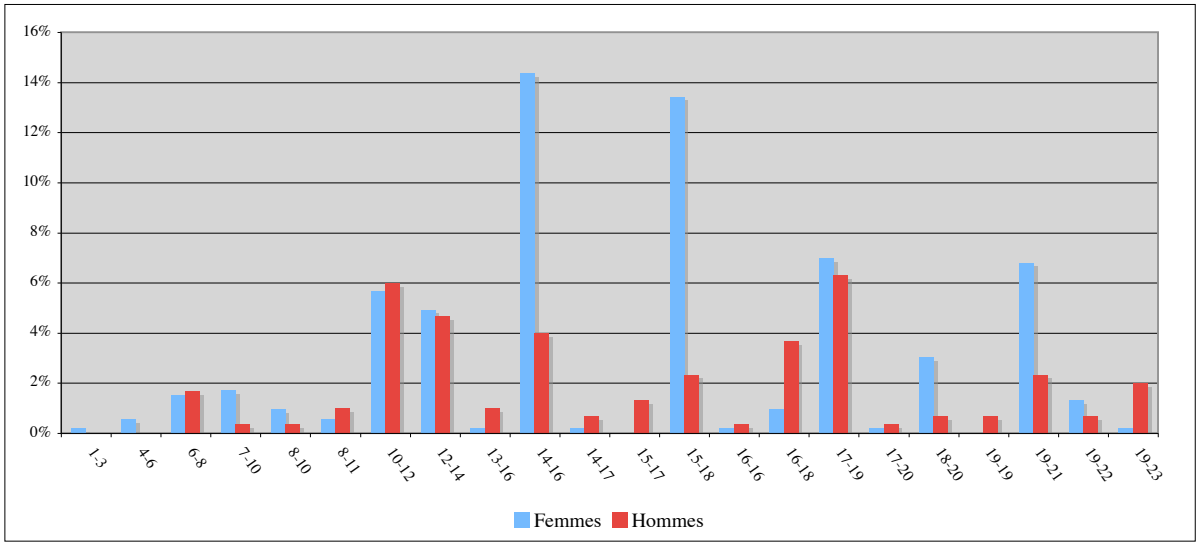
En ce qui concerne la population masculine, nous observons que les hommes du PAT (échantillon SRH) sont distribués de manière plus uniforme dans l'échelle des classes de traitement. Les classes qui réunissent le plus d'hommes sont, par ordre décroissant d'effectifs, les classes 22-25, 24-28, 26-28, 17-19, 10-12. Toutefois, ces **cinq** classes ne totalisent que 43,5% des salariés. Plus encore, nous remarquons qu'elles diffèrent, à l'exception des classes 22-25 et 17-19, de celles qui réunissent le plus de femmes. Enfin, la présence de femmes est exceptionnelle à partir de la classe 29-32.

Figure 3.4.1.2 – PAT selon la classe de fonction (ordre décroissant) et le sexe, en 2007 (N=830) (en pourcentages verticaux)



[50] Selon le responsable du Bureau des statistiques, les données du SRH ne peuvent être considérées comme fiables. Les logiciels utilisés pour la gestion du personnel ne permettent pas une exploitation optimale des données du personnel.

[51] Cet échantillon n'inclut pas le personnel de nettoyage.



En résumé, la distribution des femmes et des hommes dans les classes de fonction affiche des écarts importants, et cela quelles que soient les données mobilisées (échantillon PAT ou échantillon SRH). Ces différences sont en grande partie liées à la ségrégation professionnelle horizontale selon le sexe que nous avons observée auparavant. Les femmes et les hommes du PAT n'exercent pas les mêmes métiers. Toutefois, sur la base de la littérature existante, nous pouvons postuler qu'un certain nombre de compétences mises en œuvre et exigées pour les postes de travail traditionnellement occupés par les femmes, les capacités relationnelles notamment, sont moins reconnues que celles requises pour exercer une profession dite masculine (Maruani et Nicole, 1989 ; Kergoat et Imbert, 1992 ; Gonik et *al*., 1998). Dans quelle mesure la définition des fonctions féminines reconnaît-elle l'ensemble des compétences exigées pour « bien faire » le travail comme l'écoute, la diplomatie, etc. ? Dans quelle mesure le modèle qui préside au système de classification des fonctions publiques est-il neutre du point de vue du genre ? Seul un examen de la définition des fonctions apportera des réponses à ces questions et permettra de comprendre les logiques à l'origine de ces écarts.

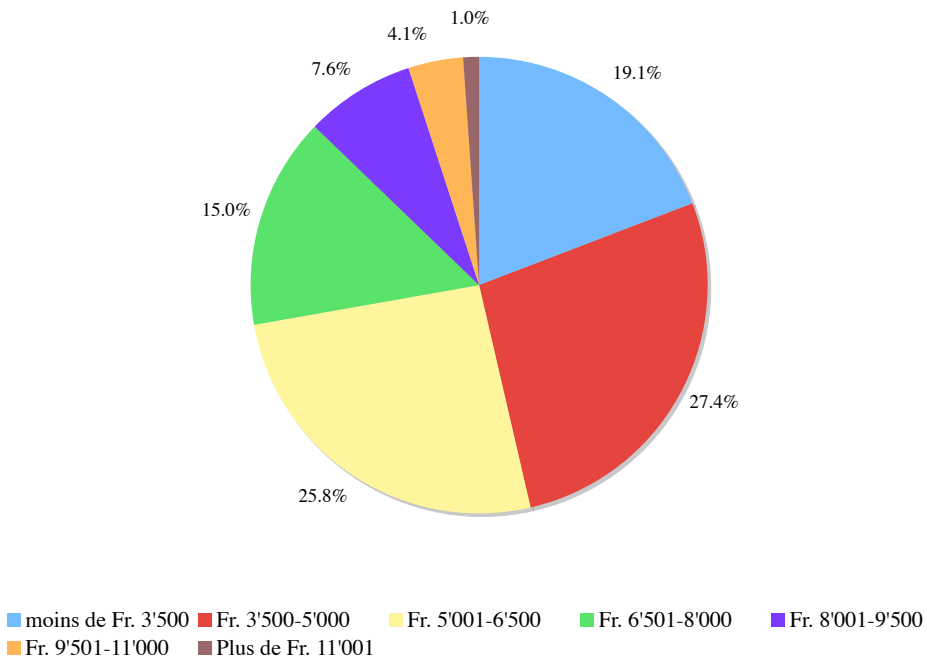
3.4.2. Revenu mensuel

Avant d'examiner en détail le niveau de rémunération du PAT, arrêtons-nous sur quelques caractéristiques de la grille des salaires dans la fonction publique. Comparée à celle en vigueur dans le secteur privé, l'échelle publique de traitement se caractérise par une ligne de progression différente (Emery et Giauque, 2003). Le système repose en effet sur les annuités, un aspect qui valorise l'ancienneté dans le poste ou dans l'organisation. Ensuite, les emplois nécessitant peu de compétences, c'est-à-dire ceux qui sont situés aux échelons inférieurs de la grille des fonctions sont mieux rémunérés que dans le privé, tandis que les emplois situés aux niveaux supérieurs sont moins bien rétribués. Enfin, la logique de statut (fonctionnaire) privilégie le niveau de formation initial au détriment de l'expérience professionnelle.

La question concernant le revenu a suscité une participation supérieure à celle observée au point précédent. Le taux de non-réponse s'élève à 4,6% (N=20). Pour l'analyse de la rémunération du personnel administratif et technique, nous avons distingué sept classes de

revenu mensuel brut[52]. Le graphique ci-dessous permet de voir qu'un peu moins de la moitié du PAT (échantillon) touche un salaire mensuel brut inférieur à 5'000 francs.

Figure 3.4.2.1 – PAT (échantillon) selon la classe de revenu (pourcentages)



Plus précisément, on observe sur le Tableau 3.4.2.1. que le niveau de salaire indiqué par près d'un·e répondant·e sur cinq est inférieur à 3'500 francs par mois et que près de trois répondant·e·s sur quatre reçoit moins 6'500 francs par mois. Les salaires mensuels supérieurs à 9'500 francs concernent une minorité de salarié·e·s.

[52] Il importe de signaler que le salaire du PAT est versé en 13 mensualités. Le revenu mensuel brut comprend les cotisations sociales à charge du salarié ou de la salariée. La formulation de la question concernant la classe de revenu ne permet pas de savoir si la valeur indiquée englobe ou non le douzième du 13e salaire.

Tableau 3.4.2.1 – PAT (échantillon) selon la classe de revenu mensuel brut (effectifs et pourcentages)

Classe de revenu	Effectifs	%	% valide	% cumulé
moins de Fr. 3'500	80	18,2%	19,1%	19,1%
Fr. 3'500 - 5'000	115	26,2%	27,4%	46,5%
Fr. 5'001 - 6'500	108	24,6%	25,8%	72,3%
Fr. 6'501 - 8'000	63	14,4%	15%	87,4%
Fr. 8'001 - 9'500	32	7,3%	7,6%	95%
Fr. 9'501 - 11'000	17	3,9%	4,1%	99%
plus de Fr. 11'001	4	0,9%	1%	100%
Total	419	95,4%	100%	
N'ont pas répondu (N.R.)	20	4,6%		
Total	439	100%		

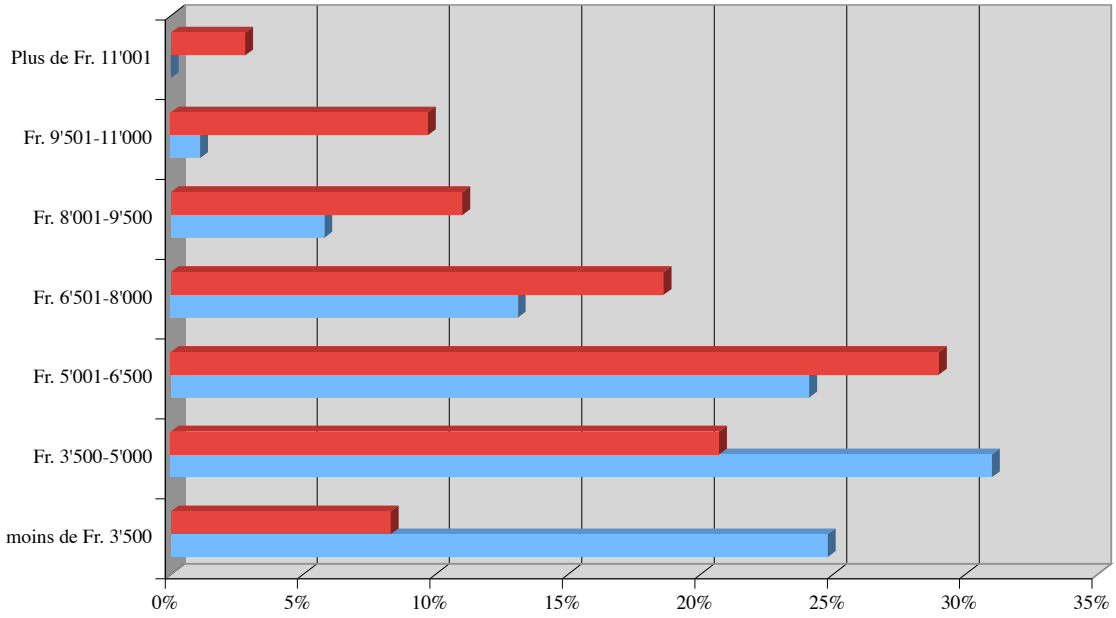
Le calcul de la médiane établit que la classe Fr. 5'001. - 6'500.- divise l'échantillon du PAT en deux groupes identiques. Il convient de rappeler que ces résultats fournissent une image très sommaire du niveau de rémunération du PAT. Les données produites par l'enquête ne tiennent pas compte du taux d'occupation des salarié·e·s. Or, si l'on examine ces résultats à la lumière du taux d'occupation, on obtient un aperçu plus précis. Une majorité du PAT (72,4%) qui dit gagner moins de 3'500 francs bruts par mois travaille à temps partiel « court » (10-50%). En même temps, près d'un dixième du PAT qui déclare gagner moins de 3'500 francs par mois est occupé à plein temps. Dans ce dernier cas, il s'agit très probablement d'apprenti·e·s, voire de stagiaires. Ensuite, parmi les personnes dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre 3'501 et 5'000 francs, un peu moins d'un tiers travaille à plein temps et la moitié à temps partiel « long ». Toutefois, seul le salaire mensuel brut standardisé[53] est à même d'offrir un aperçu global du niveau de rémunération des salarié·e·s PAT (cf. point 3.4.3).

Les écarts de salaire entre les sexes

Intéressons-nous maintenant à la rémunération du PAT selon le sexe. Le Tableau 3.4.2.2 laisse entrevoir des écarts importants entre les femmes et les hommes. Lorsque nous considérons les trois premières classes de revenu, il ressort que quatre femmes sur cinq (80%) indiquent gagner moins de 6'500 francs par mois, contre près de trois hommes sur cinq (58%). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que leurs homologues masculins à percevoir un revenu égal ou inférieur à 5'000 francs, alors que ces derniers sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les classes de revenu supérieures à 6'500 francs. Enfin, ces dernières sont absentes de la plus haute classe de revenu.

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

Figure 3.4.2.2 – PAT (échantillon) selon le revenu mensuel et le sexe (pourcentages)



	moins de Fr. 3'500	Fr. 3'500-5'000	Fr. 5'001-6'500	Fr. 6'501-8'000	Fr. 8'001-9'500	Fr. 9'501-11'000	Plus de Fr. 11'001
Hommes (% vertical)	8.30%	20.70%	29%	18.60%	11%	9.70%	2.80%
Femmes (% vertical)	24.80%	31%	24.10%	13.10%	5.80%	1.10%	0%

Les enquêtes nationales sur les salaires, comme l'Enquête suisse sur les salaires réalisée tous les deux ans par l'OFS, établissent que différents facteurs (exigences du poste de travail, position professionnelle, niveau de formation, expérience professionnelle, etc.) pèsent de manière déterminante sur le niveau de rémunération. Dans la fonction publique, nous l'avons vu auparavant, l'ancienneté (dans le poste ou l'organisation) a longtemps constitué un levier de la progression dans la grille des salaires au travers du jeu des « annuités », c'est-à-dire des augmentations annuelles correspondant à chaque classe de fonction. S'agissant des écarts de rémunération entre les sexes, il convient de garder à l'esprit les particularités de l'emploi féminin. En effet, en comparaison des hommes, les femmes du PAT exercent ou occupent des fonctions différentes, travaillent plus souvent à temps partiel, et ont une moins longue expérience professionnelle, nous allons le voir dans le point suivant.

Selon une étude réalisée par le Bureau BASS et l'Université de Berne sur la base des Enquêtes sur la structure des salaires de 1998 à 2006, 60% des écarts salariaux moyens entre les sexes sont dus à des facteurs explicables tels que l'âge, la formation, l'ancienneté, la position professionnelle, la taille de l'entreprise, la branche d'activité, la région, etc. Le reste, soit 40%, résulte de comportements discriminatoires (BFEG/OFS, 2009).

Les résultats exposés ci-dessus doivent donc être considérés à titre indicatif uniquement. Cerner les écarts de salaire réels entre les sexes implique en effet de mobiliser d'autres indicateurs. Et seule une analyse de régression logistique est à même de contrôler et de mettre à jour les éléments qui rendent compte des désavantages constatés et de distinguer la part explicable de la part non-explicable des écarts de rémunération selon le sexe (Flückiger et Ramirez, 2000).

3.4.3. Le niveau de salaire (revenu mensuel brut standardisé) du PAT

Souhaitant compléter l'aperçu qui se dégage de l'enquête par questionnaire, nous nous sommes tournée vers une autre base de données, celle qui provient du Bureau de statistiques et qui s'appuie sur le fichier du personnel de l'UNIL. Il importe, avant de continuer l'analyse,

de préciser plusieurs aspects à ce propos. Tout d'abord, ces données concernent des contrats de travail et non des personnes[54]. L'échantillon examiné ci-après porte ainsi sur 1154 contrats, ce qui correspond à un effectif de 1058 personnes (apprenti·e·s et stagiaires compris)[55]. Il comprend uniquement le PAT percevant un salaire mensuel. Sont exclus les contrats de personnes rémunérées sur une base horaire, nombreuses parmi le PAT. Est également retranché des rangs de cet échantillon le personnel des institutions associées à l'UNIL, comme la Fondation suisse pour la recherche en sciences sociales (FORS). Enfin, les données produites par le Bureau des statistiques concernent le salaire annuel brut, c'est-à-dire le salaire qui inclut les cotisations sociales à charge de l'employé·e. Cette valeur inclut le 13^{e} salaire, mais pas les allocations familiales. Afin de pouvoir comparer les personnes occupées à plein temps et celles occupées à temps partiel, nous avons travaillé avec le salaire brut standardisé (correspondant à un emploi à plein temps). En d'autres termes, le montant du salaire lié à un emploi à temps partiel a été systématiquement recalculé sur la base d'un équivalent plein temps. Tous les montants se rapportent à la situation du 31 décembre 2009.

Les analyses s'appuient sur deux modes de calcul : le salaire mensuel[56] brut médian et le salaire mensuel brut moyen, que nous avons considéré en fonction de différentes caractéristiques, le sexe, le secteur d'activité, le groupe professionnel et la fonction exercée.

Cette analyse secondaire des données issues du fichier du personnel de l'UNIL a pour objectif de mesurer le niveau de rémunération du PAT et d'appréhender de manière plus précise les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Toutefois, les résultats présentés ci-dessous doivent être considérés à titre indicatif uniquement. Tout d'abord, les données produites par le Bureau des statistiques demeurent partielles, on va le voir. Ensuite, les mesures effectuées ne prétendent pas identifier la part de l'écart entre les sexes relevant de comportements discriminatoires. Nous l'avons souligné auparavant, de multiples facteurs interagissent sur le niveau des salaires, liés soit à la personne, soit à la fonction effectivement exercée. Le niveau de salaire croît avec l'âge et l'expérience professionnelle et dépend du niveau de formation, de la position professionnelle (ou position hiérarchique). Nous l'avons souligné, seule une analyse de régression logistique, qui évalue la rémunération à qualification, expérience ou position professionnelle équivalentes, est à même de distinguer la part explicable et la part non explicable des écarts de salaire entre les sexes. Ce type d'étude signifie d'intégrer dans le fichier du personnel différentes caractéristiques des salarié·e·s, comme celles évoquées ci-dessus, ce qui, actuellement, n'est pas fait.

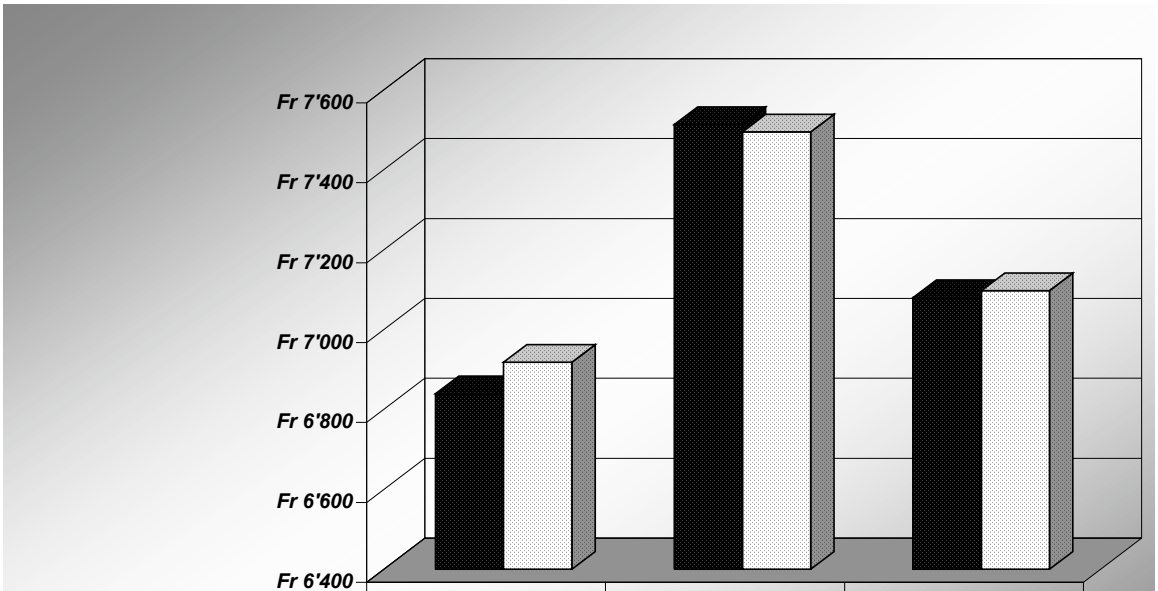
Le niveau de rémunération du PAT

En 2009, le salaire mensuel brut (médian) s'élève à 7'097 francs. En d'autres termes, la moitié du PAT se situe en dessous de cette valeur, l'autre moitié au-dessus. La médiane est très proche du salaire mensuel brut moyen[57], qui se monte à la même époque à 7'079 francs, comme nous pouvons le voir dans le graphique 3.4.3.1 ci-dessous. Le salaire mensuel brut du PAT (médiane) est relativement élevé[58]. A titre indicatif, en 2006, le salaire mensuel brut (médiane) du personnel de la Confédération était de 7'787 francs (OFS, 2007 : 5)[59]. Au

[54] Rappelons qu'une personne peut avoir plusieurs contrats de travail.
[55] Selon les informations transmises par le responsable du Bureau des statistiques, la part des contrats d'apprenti·e·s et de stagiaires se monte à un peu moins de 5% de l'ensemble (4,3%), soit 49 contrats.
[56] Nous avons opté pour le salaire mensuel brut. Cet indicateur comprend un douzième du treizième salaire.
[57] Voir notes 15 et 16.
[58] Le calcul des quartiles établit qu'un quart du PAT touche un salaire mensuel brut inférieur à 5'850 francs (1er quartile).
[59] Selon la dernière enquête sur la structure des salaires (ESS) réalisée en octobre 2006.

niveau cantonal, la médiane relative à l'ensemble du secteur privé s'élevait, à la même époque, à 5'495 francs (SCRIS, 2008 :4).

Figure 3.4.3.1 – Niveau de rémunération du PAT (échantillon SRH) selon le sexe (salaire mensuel brut standardisé moyen et médian)



	Féminin	Masculin	Ensemble
salaire mensuel brut (moyenne) en francs	6'839	7'512	7'079
salaire mensuel brut (médiane) en francs	6'918	7'494	7'097

Salaires féminins et masculins

Dans l'ensemble, les femmes gagnent moins que les hommes. En 2009, le niveau de salaire des femmes est de 6'918 francs (salaire mensuel brut médian), contre 7'494 francs chez les hommes[60]. Le salaire médian des premières est inférieur de 7,7% à celui des seconds. Cet écart doit être considéré à la lumière de plusieurs éléments : la grande hétérogénéité qui caractérise le PAT, qu'il s'agisse de la fonction exercée, de la position professionnelle ou du niveau de formation, d'une part, la ségrégation professionnelle selon le sexe qui marque cette catégorie du personnel, d'autre part.

A titre indicatif, en 2006, dans le secteur public cantonal (tous cantons confondus), le salaire mensuel brut standardisé féminin était de 6'595 francs alors que celui des hommes s'élevait à 8'124 francs. La différence se montait à 18,8% (OFS, 2008 : 23)[61]. En comparaison, le personnel de la Confédération était moins bien rémunéré : le salaire mensuel brut standardisé (médiane) des femmes s'élevait à 6'090 francs, contre 6'989 francs pour les hommes, et la disparité salariale était dans ce domaine de 12,9%, (OFS/BFEG, 2008 :22).

[60] Le calcul des quartiles montre qu'une femme sur quatre perçoit un salaire mensuel brut inférieur à 5'667 francs (premier quartile).

[61] Le niveau de rémunération du personnel de l'Administration cantonale vaudoise n'est pas inclus dans la publication du SCRIS (2008). Les salaires mensuels bruts standardisés (médiane) selon la branche économique concernent uniquement le secteur privé.

Les secteurs d'activité

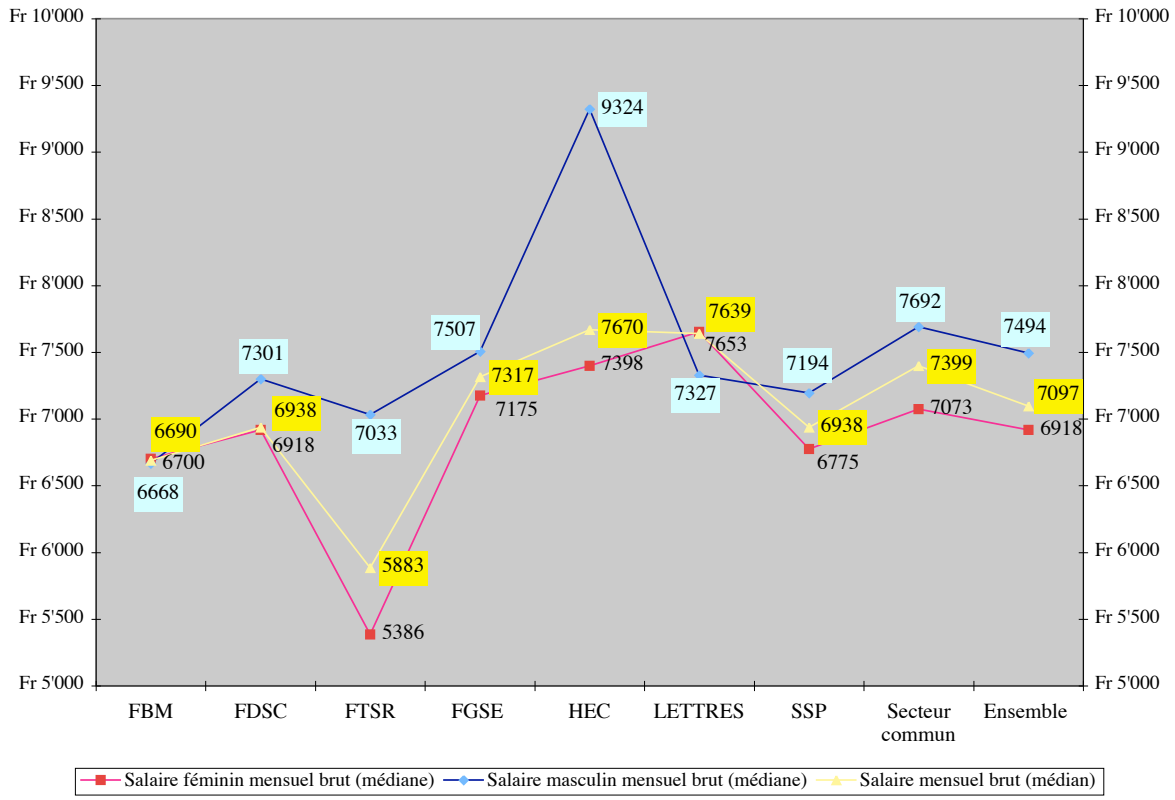
Les salaires du PAT varient considérablement d'un secteur d'activité à un autre. De plus, et de manière surprenante, les disparités salariales entre les sexes ne se font pas toujours au détriment des femmes. Le secteur d'activité renvoie ici au département dans lequel travaillent les membres de cette catégorie du personnel : les sept facultés que compte l'UNIL ainsi que les services rattachés à la Direction, désignés par l'expression « Secteur commun ». Il convient d'évoquer, avant de poursuivre, que le PAT ne se répartit pas de manière uniforme dans les différents secteurs d'activité. Arrivent clairement en tête le « Secteur commun » et la Faculté de biologie et médecine (FBM) avec 36,6% et 32,1% de contrats respectivement. Les autres facultés constituent des unités de petite taille, la proportion de contrats réunis dans celles-ci étant inférieure à 10%[62]. Rappelons enfin que la composition sexuée des secteurs d'activité diverge également selon le secteur considéré. Certaines unités sont plus féminisées que d'autres. La part des femmes est supérieure à 70% dans trois facultés : Hautes études commerciales (HEC), Sciences sociales et politiques (SSP) et FBM. A l'autre bout de l'échelle, parmi les secteurs les moins féminisés, on trouve la Faculté de géosciences et de l'environnement (FGSE) et la Faculté de droit et de sciences criminelles (FDSC), avec 44,6% et 54,3% de femmes.

S'agissant du salaire mensuel brut (médiane) selon le secteur d'activité, quatre unités sur huit se situent au-dessous du salaire mensuel brut de l'ensemble du PAT : la FBM, la FDSC, la FTSR (Faculté de théologie et sciences des religions) et la SSP. On observe que la médiane de la troisième est particulièrement basse, avec une valeur de 5'883 francs par mois. A l'autre bout de l'échelle, on trouve HEC et la faculté de lettres avec des salaires mensuels brut supérieurs à 7'600 francs.

En ce qui concerne les niveaux de rémunération selon le sexe, on remarque que les emplois féminins sont en règle générale moins bien rémunérés que les postes masculins. Le graphique 3.4.3.2 ci-dessous permet de voir que deux secteurs font toutefois exception : la FBM et la Faculté des lettres. Dans la première, qui représente une unité de grande taille et à dominante féminine[63], le salaire mensuel brut féminin (médiane) est très proche du niveau de rémunération masculin. Plus précisément, les hommes gagnent à peine moins que les femmes, la différence s'élevant à 0,5%. Dans la Faculté des lettres, de plus petite taille et légèrement moins féminisée[64], l'écart salarial entre les sexes est plus important (4,4%). Mais là encore, ce sont les hommes qui perçoivent dans l'ensemble un salaire inférieur à celui des femmes. Enfin, on constate que le niveau de salaire féminin dans ces deux secteurs d'activité est proche du salaire mensuel brut (médiane) de l'ensemble du secteur, alors que dans les autres unités, les salaires féminins sont inférieurs au salaire médian du secteur.

[62] Voir Annexe 2 pour un aperçu global des effectifs par secteur d'activité.
[63] Avec 71,4% de contrats féminins.
[64] La proportion féminine s'élève à 65%.

Figure 3.4.3.2 – Niveau de rémunération du PAT (échantillon SRH) selon le secteur d'activité et le sexe (salaire mensuel médian)



Parmi les secteurs où l'écart entre les salaires féminins et masculins est inférieur à la différence globale (7,7%) figurent la FGSE (Faculté de géosciences et de l'environnement), la FDSC (Faculté de droit et des sciences criminelles) ainsi que la Faculté de SSP (sciences sociales et politiques). Dans ces univers, les femmes touchent entre 4,4% et 5,8% de moins que les hommes. Du point de vue de la composition sexuée, ces trois facultés réunissent une proportion de femmes de 44,6%, 54,3% et de 74% respectivement.

A l'autre bout de l'échelle des écarts de salaire entre les sexes, on trouve la Faculté de théologie et sciences des religions (FTSR) et HEC, avec un écart de salaire qui se monte à 23,4% et 20,7% respectivement. Cette valeur est largement supérieure à la différence globale entre le personnel féminin et masculin. Dans la première, le salaire mensuel brut des femmes (médiane) s'élevait à la fin de l'année 2009 à 5'386 francs contre 7'033 francs chez les hommes. En HEC, le niveau de salaire masculin (médiane) était de 9'324 francs alors qu'il s'élevait à 7'398 francs chez les femmes.

Sur la base des données disponibles, il est difficile de proposer des pistes d'interprétation de ces écarts. Les différences observées ont-elles à voir avec la structure par âge du PAT dans les différentes unités de l'UNIL ? Ou sont-elles davantage liées à la fonction occupée et au type d'activité exercée ? En ce qui concerne la composition sexuée des secteurs de travail du PAT, on n'observe guère de lien entre les écarts salariaux et le degré de féminisation. Dans les facultés les plus féminisées, la différence de rémunération s'échelonne entre 20,7% (HEC) et 0,5% (FBM). Dans les secteurs d'activité les moins féminisés, l'écart de salaire entre les sexes oscille également beaucoup, passant de 4,4% (FGSE) à 23,4% (FGSE).

Les groupes professionnels

Dans l'ensemble, les salaires du PAT divergent fortement selon le groupe professionnel considéré, ce qui n'est pas surprenant au regard de la palette de professions recensée dans cette catégorie du personnel. La distinction par groupe professionnel s'appuie sur la nomenclature SIUS[65]. Précisons que les catégories SIUS ne permettent pas de dresser un tableau précis de la composition professionnelle du PAT. En effet, cette nomenclature amalgame parfois des métiers très différents dans une même catégorie. C'est le cas du groupe intitulé « Personnel technique et de laboratoire » (PTL) qui réunit, outre des salarié·e·s travaillant dans un laboratoire ou exerçant un métier technique, du personnel informatique et des chercheurs et chercheuses. De fait, certaines catégories SIUS englobent des métiers de nature différente et plusieurs positions professionnelles, alors que d'autres réunissent une liste très limitée de métiers. Par ailleurs, la taille des groupes professionnels est très variable.

Tableau 3.4.3.1 – PAT (échantillon SRH) selon le groupe professionnel (catégorie SIUS) (contrats et pourcentages)

Groupe professionnel	Nbre contrats	En % de l'ensemble
Personnel administratif (PA)	393	34%
PA apprenti·e·s et stagiaires	16	1,3%
Personnel technique et de laboratoire (PTL)	589	51%
PTL apprenti·e·s et stagiaires	33	2,9%
Personnel de nettoyage et de conciergerie (PNC)	72	6,3%
Personnel des services sociaux et sports (PSSS)	19	1,7%
Personnel des bibliothèques (PB)	32	2,8%
Ensemble	1154	100%

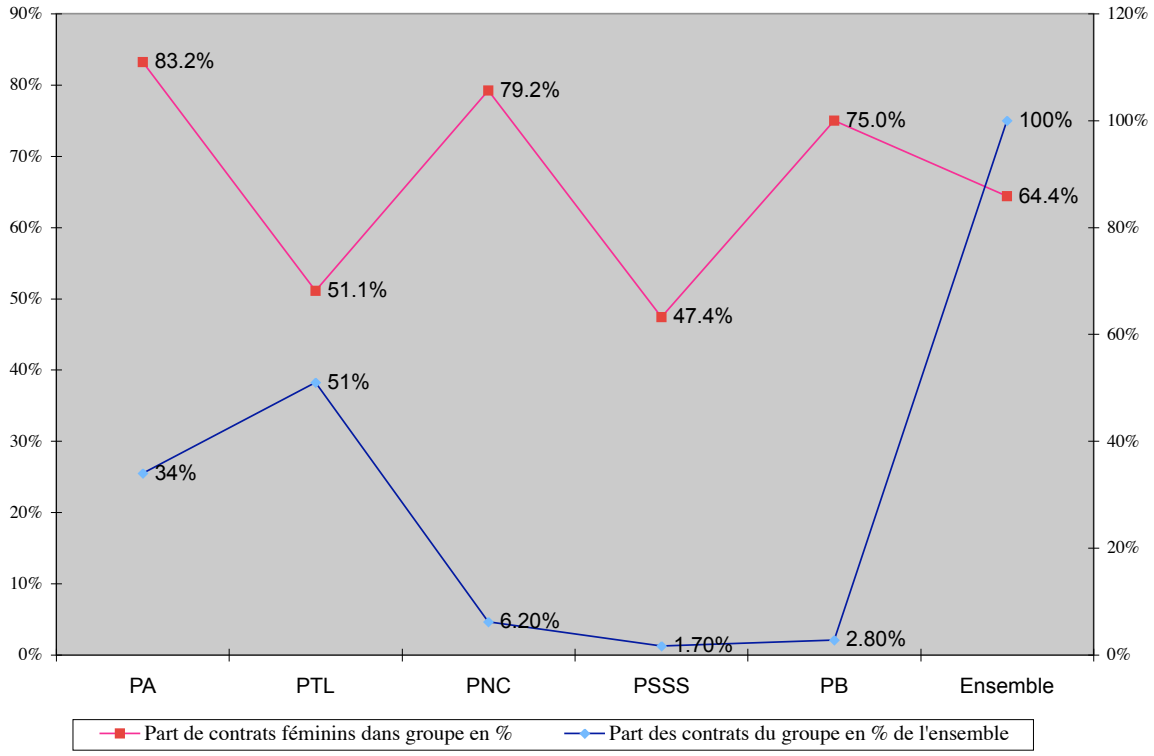
Les deux premières catégories du point de vue du volume du personnel, le Personnel administratif (PA) et le Personnel technique et de laboratoire (PTL), rassemblent à elles seules 85% des contrats du PAT[66]. Elles sont suivies par le Personnel de nettoyage (PNC) (6,2% des contrats), le Personnel des services sociaux et sports (PSSS) (1,7%) et le Personnel de bibliothèque (PB) (2,8%). Pour ces raisons, l'image qui se dégage des données produites par le Bureau des statistiques doit être considérée avec prudence[67]. Par ailleurs, la composition sexuée des différents groupes professionnels varie considérablement, comme on peut le voir dans le graphique suivant.

[65] L'acronyme SIUS fait référence au Système d'information universitaire suisse. Les catégories SIUS utilisées pour la photographie du personnel établie par le Bureau des statistiques sont : personnel administratif (PA), personnel technique et de laboratoire (PTL), personnel de nettoyage et de conciergerie (PNC), personnel des services sociaux et sports (PSSS), personnel des bibliothèques (PB).

[66] Les apprenti·e·s et stagiaires ne sont pas inclu·e·s dans cette valeur. Si tel était le cas, la part du PA et du PTL s'élèverait à 89,4% de l'ensemble.

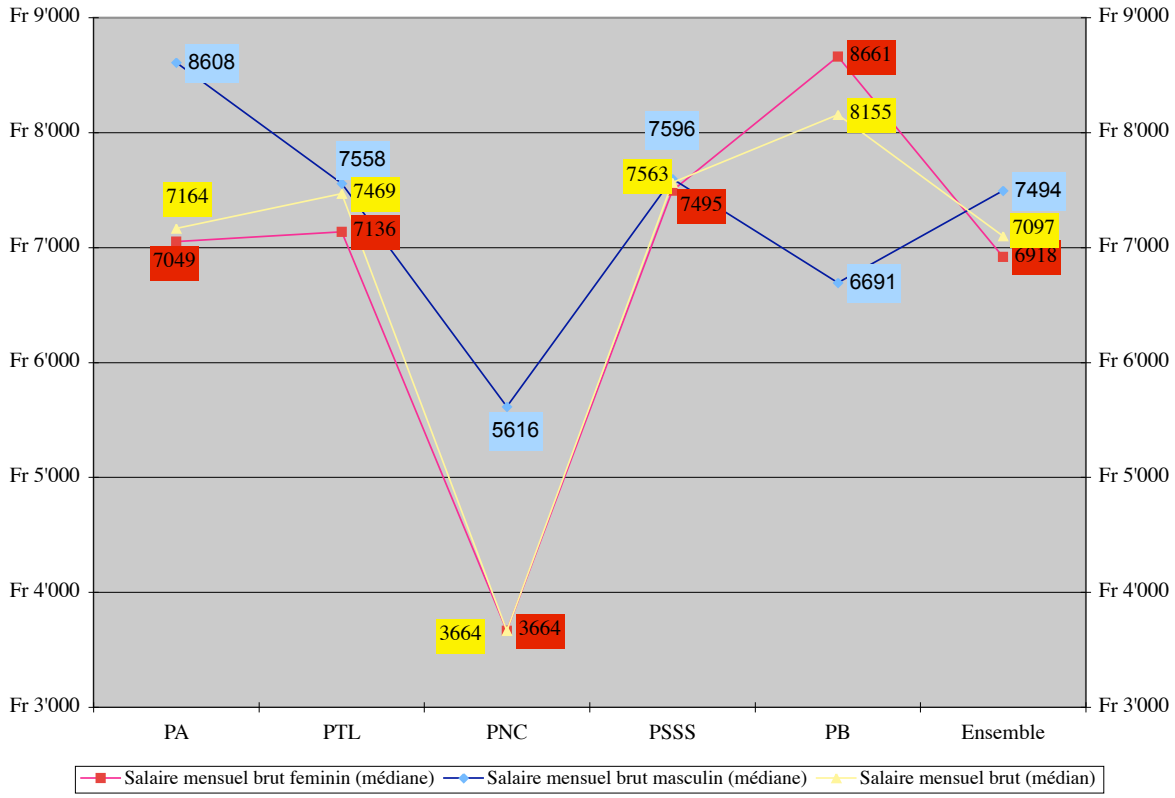
[67] Nous avons exclu de l'analyse les groupes « apprenti·e·s et stagiaire » du PA et du PTL, en raison du niveau de rémunération de cette catégorie du personnel.

Figure 3.4.3.3 – Part des femmes dans le groupe professionnel et part du groupe en pourcentages de l'ensemble du PAT (échantillon SRH)



Le niveau de salaire de l'ensemble du PAT se situe, nous l'avons vu, à 7097 francs par mois (médiane). Cette valeur cache cependant d'importantes disparités salariales selon le groupe professionnel. Ainsi, la rémunération du personnel de nettoyage et de conciergerie (PNC) est clairement inférieure à cette valeur, comme nous pouvons le voir dans le graphique 3.4.3.4. ci-dessous. Le salaire mensuel brut (médiane) se monte en effet à 3664 francs, alors que dans les autres groupes professionnels, la médiane est supérieure au montant du salaire mensuel brut de l'ensemble du PAT. Par ailleurs, on constate que les écarts entre les sexes sont particulièrement élevés parmi le personnel de nettoyage et de conciergerie, puisque les femmes touchent un salaire inférieur de 34,8% à celui des hommes. Notons que ce groupe compte essentiellement des nettoyeur·s et nettoyeuse·s, ainsi que des concierges. La différence de salaire apparaît étroitement liée au fait que les femmes monopolisent le nettoyage, une activité non qualifiée, alors que les hommes accaparent le travail de conciergerie, considéré comme un travail plus qualifié. En d'autres termes, la concentration du personnel féminin dans des métiers et fonctions dont le niveau de qualification est inférieur aux métiers et fonctions occupés par les hommes rend très probablement compte d'une partie des écarts de salaire entre les sexes observés.

Figure 3.4.3.4 – Niveau de rémunération du PAT (échantillon SRH) selon le groupe professionnel et le sexe (salaire mensuel brut standardisé médian)



La dernière remarque vaut également pour le second groupe professionnel qui affiche une différence salariale supérieure à l'écart global, le personnel administratif (PA). Chez les hommes, le salaire mensuel brut (médiane) est de 8'608 francs alors qu'il s'élève à 7'049 chez les femmes. Dans ce groupe, l'écart salarial entre les sexes se monte ainsi à 18,1%. Il convient de rappeler que cette catégorie réunit des salarié·e·s aux métiers et positions hiérarchiques fort différents. Outre le personnel des secrétariats, il compte des salarié·e·s effectuant un travail de gestion et d'organisation et ayant parfois une fonction d'encadrement ou dirigeante. Alors que les emplois de secrétaire sont presque exclusivement féminins et appartiennent à la catégorie du personnel sans fonction d'encadrement, d'autres postes de travail sont mixtes et ressortissent du personnel jouissant de davantage de responsabilités. Enfin, au regard de la présence des femmes en leur sein, le PNC et le PA se caractérisent par un taux de féminisation relativement élevé. Les femmes représentent plus de trois contrats sur quatre, c'est-à-dire 79,2% et 83,2% respectivement.

Passons aux autres groupes professionnels. Du point de vue du salaire mensuel brut (médiane), le personnel des services sociaux et des sports (PSSS) est l'un des groupes professionnels du PAT les mieux rémunérés. Ce groupe est également celui qui affiche l'écart de salaire entre les sexes le plus faible, la différence entre les femmes et les hommes étant de 1,3%. Certes, il s'agit d'un groupe de petite taille, mais il n'en est pas moins intéressant du point de vue de la composition sexuée et du niveau de qualification. La proportion de femmes et d'hommes est quasi identique, d'une part, et cette catégorie réunit un personnel relativement homogène au regard du niveau de qualification, d'autre part. En d'autres termes, à niveau de qualification équivalente, l'écart de salaires est faible.

Proche de cette dernière catégorie du point de vue du niveau de rémunération, on trouve le Personnel technique et de laboratoire (PTL), le plus grand groupe du PAT au regard des emplois. Fortement hétéroclite du point de vue des métiers exercés, ce groupe affiche une composition quasi paritaire, la part des femmes s'élevant à 51,1%. Dans ce cas, les femmes gagnent en moyenne 5,6% de moins que les hommes, soit un écart inférieur à la différence globale. Enfin, nous observons des disparités salariales particulièrement importantes au sein du personnel de bibliothèque (PB), un groupe professionnel à dominante féminine et de petite taille. Dans ce dernier cas, les femmes gagnent en moyenne près de 30% de plus que les hommes.

Les fonctions

Selon la base de données du fichier du personnel, le nombre de fonctions exercées par le PAT se monte à 59, dont 14 fonctions d'apprenti·e·s et 3 fonctions de stagiaires. S'agissant de la variable fonction, il convient de préciser qu'elle renvoie à la grille de fonctions du système de classification de la fonction publique, *Decfo-sysrem*, en vigueur depuis le début de l'année 2009. Bien que plus détaillée que la classification SIUS qui a servi à la photographie du niveau de rémunération du PAT par groupe professionnel, la nomenclature *Decfo-sysrem* appelle plusieurs commentaires. Tout d'abord, il faut préciser que la variable fonction ne recoupe pas notre variable « type d'activité ». Ensuite, le libellé des fonctions *Decfo-sysrem* occupées par le PAT ne permet pas de dresser un tableau précis de la composition professionnelle de cette catégorie du personnel. En effet, le nom des fonctions en question est parfois extrêmement flou et empêche de cerner l'activité exercée de manière précise. A titre d'exemple, nous citerons deux fonctions qui rassemblent des effectifs importants et dont l'intitulé est « profil spécialiste » et « profil expert »[68]. Il est difficile de saisir, à partir de ce libellé, non seulement le contenu exact du travail, mais également la position professionnelle occupée. En effet, ce nom renvoie à des activités très différentes. Il peut concerner indistinctement les types d'activité suivantes : la « recherche » dans le domaine *enseignement, recherche, bibliothèque et documentation*, le « conseil et orientation en psychologie » dans le domaine *interventions et soutiens éducatifs, psychologique et social – insertion professionnelle*, une activité de « laboratoires et médico-technique » dans le domaine *santé - laboratoires*, ou encore un travail de « gestion, conseil et contrôle » dans le domaine *administration générale*[69]. Ce constat vaut également pour les fonctions intitulées « assistance » ou « support ». Dans d'autres cas, le nom des fonctions renvoie à une activité aux contours précis comme dans les exemples suivants : « technicien de laboratoire », « secrétariat de direction », « nettoyeur » ou « nettoyeuse ». Par ailleurs, les effectifs de plusieurs fonctions sont trop faibles pour en tirer des conclusions définitives. Au vu de ce qui précède, nous avons renoncé à proposer une photographie du niveau de rémunération du PAT au regard de l'ensemble des fonctions recensées. Le tableau qui s'en dégagerait serait beaucoup trop sommaire. Toutefois, nous avons mesuré les salaires du PAT au sein de certaines fonctions, celles qui rassemblent un nombre suffisant d'effectifs ou qui nous sont apparues représentatives de quelques métiers exercés par le PAT.

Commençons par le personnel occupant une fonction d'encadrement ou dirigeante. Sont concernées les fonctions dont l'intitulé comprend le terme **conduite** : « conduite d'équipe », « conduite d'unité », « conduite de domaine » et « conduite de secteur ». Ces postes totalisent 60 contrats, dont 21 de sexe féminin. Toutefois, la fonction « conduite d'équipe » est

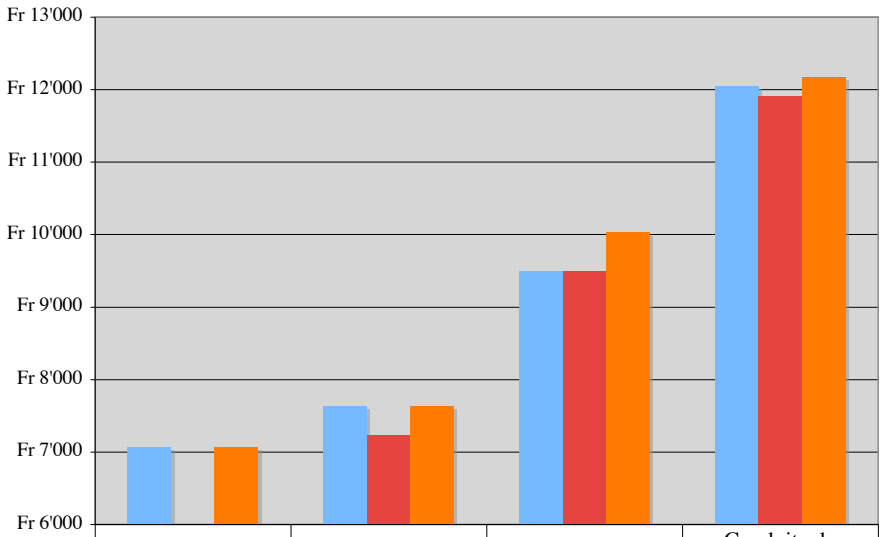
[68] « Profil expert » réunit 19 contrats féminins et 22 contrats masculins ; « profil spécialiste » occupe un personnel plus nombreux : 143 postes de travail féminins et 122 postes masculins.

[69] Grille des fonctions. http://www.vd.ch/fr/themes/etat-droit-finances/personnel-de-letat/repertoire-des-emplois-types-rem/ visité le 10 mai 2010.

exclusivement masculine et ne rassemble que deux postes de travail. Il convient encore de préciser que « conduite d'unité » et « conduite de domaine » appartiennent au domaine administratif, alors que « conduite d'équipe » et « conduite d'unité » concernent un domaine différent : elles renvoient au « Personnel technique et de laboratoire ».

A l'exception de « conduite d'équipe », le salaire mensuel brut (médiane) des fonctions d'encadrement est supérieur au salaire médian de l'ensemble du PAT, qui se monte, rappelons-le, à 7'097 francs. Ensuite, on observe que « conduite de domaine » (avec 14 emplois féminins sur 40) est la fonction qui affiche l'écart de salaires entre les sexes le plus faible : 2,1%, contre 5,2% et 5,3% dans les fonctions « conduite d'unité » et « conduite de secteur ». Contrairement aux tendances qui se dégagent des différentes enquêtes sur les salaires, les disparités salariales entre les femmes et les hommes du PAT n'augmentent pas à mesure que l'on monte les échelons hiérarchiques.

Figure 3.4.3.5 – Niveau de rémunération du PAT (échantillon SRH) ayant une fonction de « conduite » selon le sexe



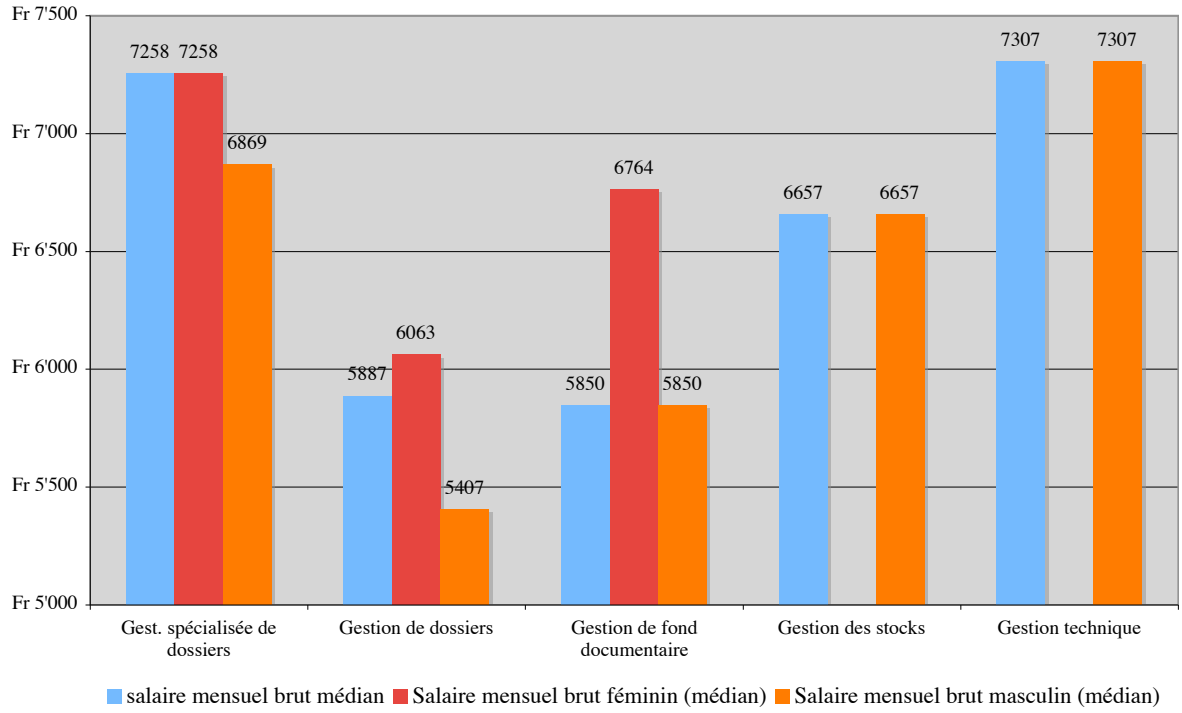
	Conduite d'équipe	Conduite d'unité	Conduite de secteur	Conduite de domaine
salaire mensuel brut médian	7063	7630	9493	12052
Salaire mensuel brut féminin (médian)		7229	9493	11909
Salaire mensuel brut masculin (médian)	7063	7630	10025	12169

Les fonctions dont le libellé commence par « **gestion** » sont au nombre de cinq et rassemblent 94 contrats. Ces fonctions composent un groupe hétérogène du point de vue du type d'activité, puisque certaines renvoient à un travail administratif (« gestion spécialisée de dossiers » et « gestion de dossiers »), d'autres à un travail de type technique et de laboratoire (« gestion des stocks » et « gestion technique ») et la dernière à une activité bibliothécaire (« gestion de fonds documentaire »). Deux d'entre elles sont exclusivement masculines : « gestion des stocks » et « gestion technique » et totalisent huit contrats. Dans les trois autres, la part des femmes oscille entre 40% (gestion de fonds documentaire) et 93,9% (gestion spécialisée de dossiers).

S'agissant du niveau de rémunération par fonction, on constate que le salaire mensuel brut (médian) de trois fonctions est inférieur à celui de l'ensemble du PAT (soit 7'097 francs par mois) : « gestion de dossiers », « gestion de fonds documentaire » et « gestion des stocks ».

Seules la « gestion spécialisée de dossiers » et la « gestion technique » assurent un salaire supérieur à 7'000 francs par mois, la médiane étant de 7'307 et 7'258 francs respectivement.

Figure 3.4.3.6 – Niveau de rémunération du PAT (échantillon SRH) exerçant une fonction dont l'intitulé commence par « gestion » selon le sexe (médiane)



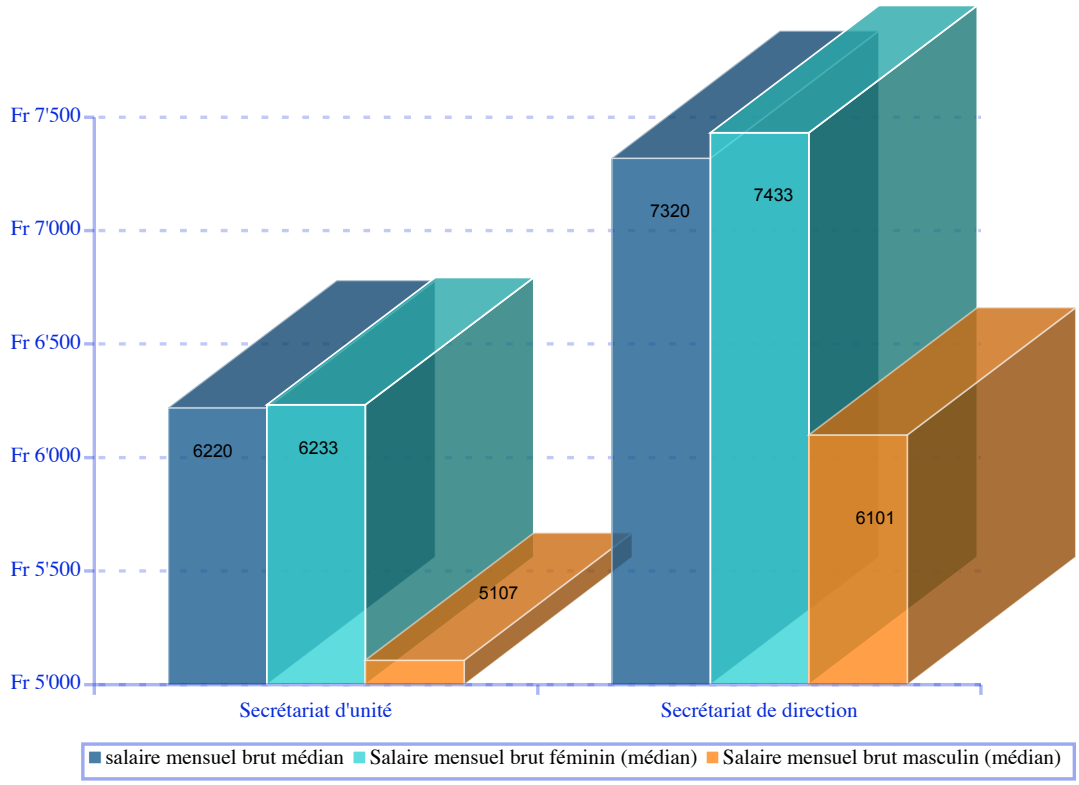
S'agissant des écarts de salaires selon le sexe, force est de constater que les femmes gagnent dans l'ensemble plus que les hommes. En d'autres termes, les disparités salariales sont en défaveur des hommes.

Tableau 3.4.3.2 – Salaire féminin en pourcentage du salaire masculin (médiane) du PAT exerçant une fonction dont l'intitulé commence par « gestion »

Fonction	Salaire féminin en % du salaire masculin
Gestion spécialisée de dossiers	105,7%
Gestion de dossiers	112,1%
Gestion de fonds documentaire	115,6%

Poursuivons avec le personnel de secrétariat proprement dit qui se compose de « secrétaires d'unité » et de « secrétaires de direction », deux fonctions parmi les plus féminisées du PAT avec 96,3% et 97,5% de femmes respectivement. A elles deux, ces fonctions réunissent 160 contrats. Les femmes perçoivent un salaire mensuel brut supérieur de plusieurs centaines de francs à celui des hommes (Figure 3.4.3.7.). La différence est proche de 20% dans les deux cas. En d'autres termes, le personnel masculin touche dans l'ensemble un salaire inférieur de 20%.

Figure 3.4.3.3 – Niveau de rémunération du PAT occupant une fonction de « secrétaire » selon le sexe (médiane)



Enfin, considérons une fonction appartenant à un domaine d'activité différent : « technicien de laboratoire ». Elle totalise 122 postes de travail et est à dominante féminine également, même si la proportion féminine est clairement inférieure à celle observée dans les deux fonctions précédentes. Dans ce cas, les femmes représentent 77,9% du personnel. Dans l'ensemble, le niveau de salaire des technicien·ne·s de laboratoire est supérieur à celui du personnel de secrétariat, la médiane se montant à 7459 francs par mois. Les femmes gagnent dans l'ensemble moins que les hommes, mais l'écart entre les sexes est faible, puisque la valeur est de 1,4%.

Des écarts de salaire très variables

En conclusion, l'analyse des données issues du fichier du personnel propose un tableau du niveau de rémunération du PAT qui vient non seulement compléter l'aperçu qui résulte des données produites par l'enquête par questionnaire, mais qui ouvre également des pistes de recherche intéressantes. Les résultats présentés ci-dessus mettent en relief l'intérêt de mesurer les salaires en fonction de différentes caractéristiques et de procéder à une analyse fine du niveau de rémunération. Les analyses par grands ensembles occultent en effet les disparités existant au sein de chaque sous-ensemble. C'est particulièrement clair en ce qui concerne les salaires féminins et masculins. Si la différence globale de salaire entre les femmes et les hommes se monte à 7,7%, on observe que les écarts varient fortement selon le secteur d'activité, le groupe professionnel et la fonction considérée. Par ailleurs, il apparaît que les disparités salariales ne sont pas toujours en défaveur des femmes. En d'autres termes, les hommes ne sont pas toujours gagnants au regard de la rémunération. Sont concernés en particulier les salariés qui travaillent dans des domaines féminisés.

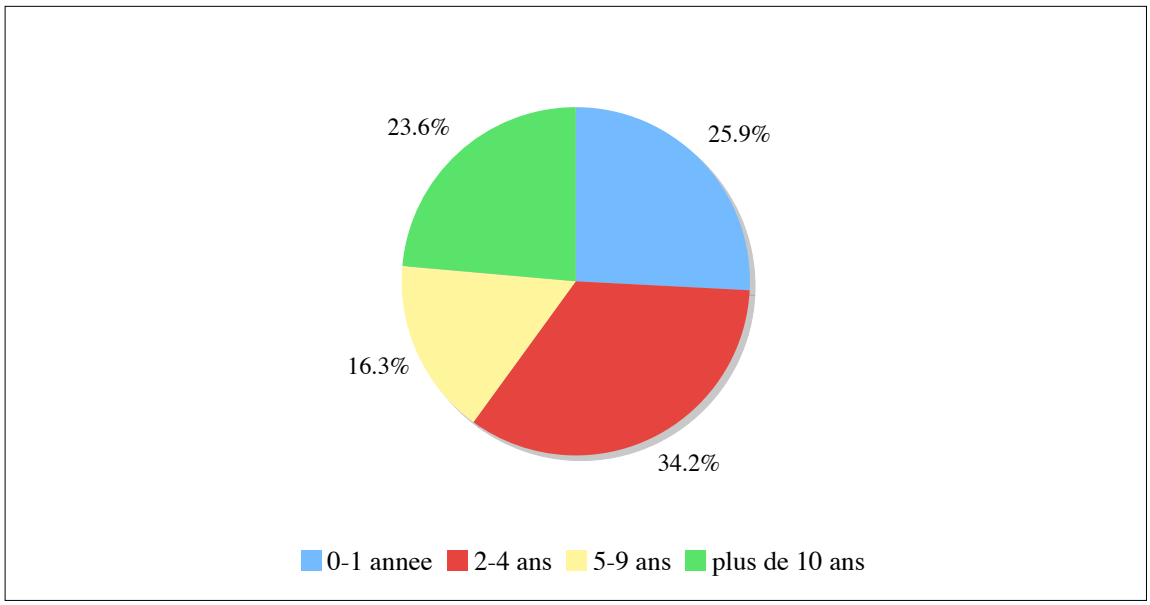
3.5. Ancienneté

L'ancienneté du PAT a retenu notre attention, compte tenu de son influence sur le niveau de rémunération du personnel notamment. Nous avons distingué l'ancienneté « dans le poste »[70] de l'ancienneté « à l'Université »[71], étant donné les changements d'affectation pouvant intervenir au cours de la carrière à l'UNIL.

3.5.1. Ancienneté dans le poste

Plus de la moitié des répondant·e·s a une ancienneté dans le poste inférieure à cinq ans (60,1%)[72],) et un quart du PAT (échantillon) occupe le même poste de travail depuis plus de 10 ans.

Figure 3.5.1.1 – PAT (échantillon) selon l'ancienneté dans le poste (pourcentages)



Au début de la décennie 2000, un peu plus de la moitié des répondant·e·s (55,3%) à la précédente enquête menée auprès du PAT déclarait une ancienneté dans le poste inférieure à 9 ans (1-9 ans) (Vez, 2001).

S'agissant de l'expérience professionnelle dans le poste selon le sexe, l'analyse des données laisse entrevoir de faibles écarts entre les femmes et les hommes. Proportionnellement, les premières sont légèrement plus nombreuses que les seconds dans les deux premières classes, c'est-à-dire qu'elles ont dans le poste une expérience inférieure à cinq ans (62,7% des femmes contre 55,2% d'hommes). En revanche, la tendance s'inverse dans les autres classes d'ancienneté : les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les classes d'ancienneté « 5-9 ans » et « plus de 10 ans ».

[70] Voir Annexe 1, question n° 19.
[71] Voir Annexe 1, question n° 57.
[72] Ce chiffre correspond à la somme des deux premières classes d'ancienneté.

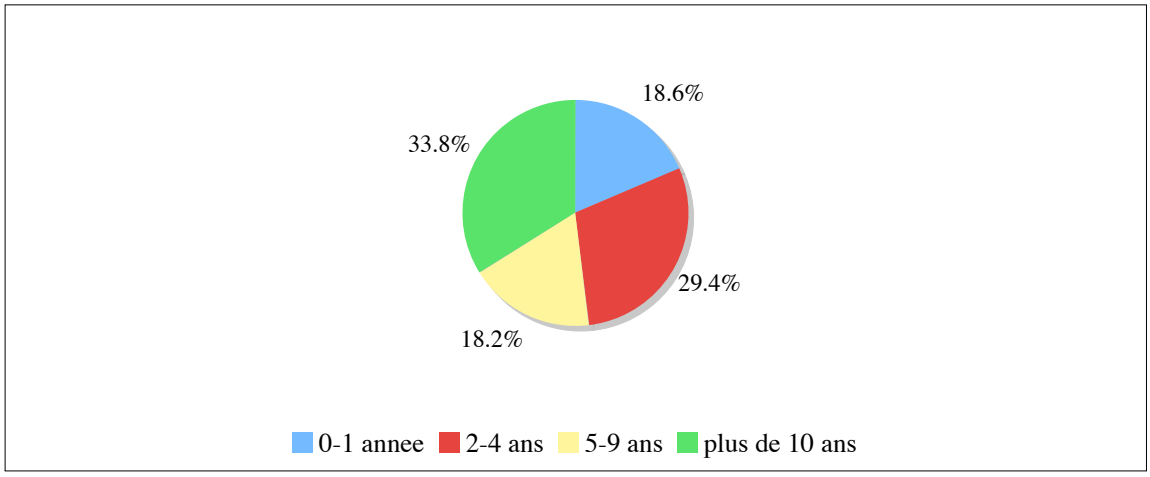
3.5.2. Ancienneté à l'Université

L'enquête exploratoire ayant mis au jour l'existence de changements d'affectation dans l'emploi ou de secteur d'activité, nous avons souhaité appréhender l'ancienneté globale du PAT, que nous avons dénommée ancienneté « à l'Université ».

S'agissant de l'ancienneté du PAT à l'Université, nous remarquons que près de la moitié du personnel travaille depuis moins de cinq ans dans cette organisation (48%). Près d'un tiers du PAT (échantillon) a une expérience supérieure à dix ans. En 2000, un peu moins de la moitié du PAT (échantillon) avait une expérience à l'UNIL inférieure à dix ans (Motta Baran et Vez, 2001).

Si nous considérons l'ancienneté dans le poste et l'ancienneté globale à l'Université, nous relevons des écarts. La proportion de PAT ayant dans le poste une expérience inférieure à cinq ans est en effet plus importante que celle qui affiche une ancienneté globale à l'Université de moins de cinq ans (60,1% contre 48%). Cette variation s'explique essentiellement par les changements d'affectation au cours de la carrière professionnelle à l'Université.

Figure 3.5.2.1 – PAT selon l'ancienneté globale à l'UNIL (pourcentages)



La moitié des femmes du PAT travaille depuis moins de cinq ans à l'Université contre près de quatre hommes sur dix (44%). La tendance s'inverse ensuite, dans le sens où les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes parmi le personnel totalisant plus de dix ans d'expérience à l'Université. Etant donné que les niveaux de rémunération dépendent en partie de l'ancienneté, ces disparités entre les sexes éclairent les écarts de salaire que nous avons remarqués auparavant.

3.6. Les supérieur·e·s hiérarchiques

Plusieurs études révèlent le poids de la hiérarchie et des relations nouées avec les supérieur·e·s hiérarchiques sur le déroulement des carrières professionnelles (Alonzo, 2000 ; Fortino, 2002 ; Rosende, 1993). L'enquête s'est dès lors intéressée aux supérieur·e·s hiérarchiques des répondant·e·s, du point de vue de leur appartenance de sexe et de la

catégorie professionnelle (membre de la Direction, membre du corps professoral, membre du PAT)[73].

3.6.1. La majorité du PAT est sous les ordres d'un homme

Un peu plus des deux tiers des répondant·e·s[74] sont sous les ordres d'un homme contre près d'un tiers qui est subordonné à une femme. Sans trop de surprise, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à travailler sous le commandement d'un homme (82,2% contre 62,2%).

3.6.2. La moitié du PAT est subordonnée à un membre du corps professoral

La moitié du PAT est sous les ordres d'un membre du corps académique (corps enseignant), un peu plus d'un tiers est subordonnée à un membre du PAT, et une minorité à un membre de la Direction (13,5%).

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler sous les ordres d'un membre du corps académique (55% contre 43,4%). Chez les hommes, une proportion identique est subordonnée à un membre du corps académique ou du PAT.

3.7. Cahier des charges

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau système de classification des fonctions (*Decfo-sysrem*), les salarié·e·s de l'administration cantonale sont censé·e·s posséder un cahier des charges[75], la collocation de la fonction occupée dans la grille de classification dépendant étroitement de ce document[76]. Par ailleurs, tout nouveau collaborateur et toute nouvelle collaboratrice de l'UNIL signe en principe un cahier des charges au moment de son engagement. Ce document, de plusieurs pages, comprend différentes rubriques complétées par le ou la responsable de l'unité à laquelle le poste mis au concours est rattaché[77]. Le cahier des charges décrit de manière précise la mission et les qualifications du poste, les qualifications attendues de l'employé·e, ainsi que les tâches et responsabilités qui seront exercées. Les salarié·e·s connaissent ainsi de manière plus ou moins précise ce qui est exigé d'eux et d'elles. L'existence d'un cahier des charges témoigne enfin de l'encadrement du travail du personnel.

La majorité du PAT (échantillon) déclare posséder un cahier des charges sous forme de document écrit. La proportion s'élève à près de neuf répondant·e·s sur dix. En l'absence de données rétrospectives, il est difficile de retracer l'évolution des pratiques dans ce domaine. Mais il est quand même surprenant de constater que, quelques mois après l'entrée en vigueur de *Decfo-sysrem*, près de 10% du PAT rapportent ne pas avoir de cahier des charges. Les hommes sont proportionnellement un peu plus nombreux que les femmes à ne pas posséder de cahier des charges sous forme écrite (12,5% contre 10,2%).

---

[73] Voir Annexe 1, questions n° 24 et n° 25.

[74] Rappelons ici que le PAT est féminisé à hauteur de deux tiers environ.

[75] Selon plusieurs responsables de service interviewé·e·s, la mise en place de cette grille de classification a exigé un examen approfondi de l'ensemble des fonctions et l'élaboration d'un cahier des charges correspondant à chaque poste de travail.

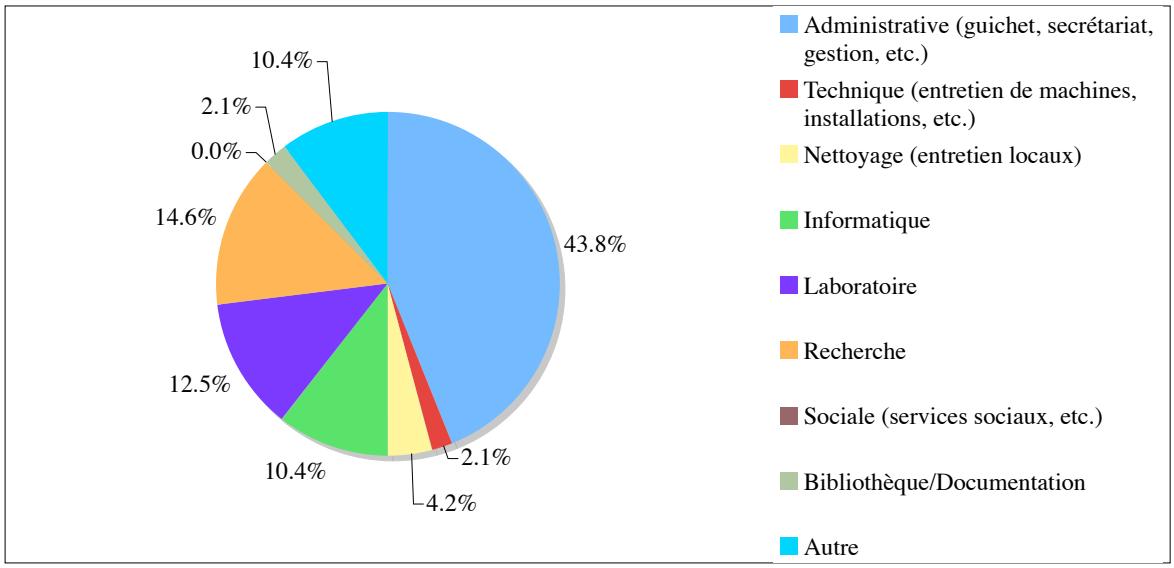
[76] Informations obtenues auprès de responsables dans différentes facultés et services de l'Université. Pour pouvoir définir la nouvelle fonction et sa collocation (dans *Decfo-sysrem*), les responsables ont rapporté avoir élaboré ou actualisé le cahier des charges de leurs subordonné·e·s.

[77] Le site internet du SRH propose deux formulaires : cahier des charges collaborateurs et cahier des charges cadres. Pour plus d'infos, http://www.unil.ch/srh/page34126.html.

3.7.1. PAT ne possédant pas de cahier des charges

Intéressons-nous maintenant aux membres du PAT (échantillon) qui ne possèdent pas de cahier des charges (sous forme de document écrit). Dans quels domaines d'activité travaillent-elles et ils ? La Figure 3.7.1.1, ci-dessous, permet de voir qu'une majorité du PAT sans cahier des charges exerce une activité de type administratif. Ce résultat, surprenant, est difficile à interpréter, compte tenu des données disponibles.

Figure 3.7.1.1 – PAT (échantillon) qui ne possède pas de cahier des charges selon le type d'activité (pourcentages)



3.7.2. Modification du cahier des charges

S'agissant du PAT (échantillon) qui possède un cahier des charges (sous forme de document écrit), nous avons voulu connaître la part de salarié·e·s dont le cahier des charges a été modifié[78]. Près de la moitié des participant·e·s (42,6%) répondent affirmativement à la question[79].

Quand nous nous intéressons aux motifs qui président à la modification du cahier des charges, la proposition du ou de la supérieur·e hiérarchique arrive largement en tête, devant l'initiative des salarié·e·s (demande personnelle). Un examen détaillé des données révèle qu'un peu plus d'une personne sur dix possédant un cahier des charges écrit a vu sa demande de modification concrétisée.

Observe-t-on des disparités selon le sexe ? L'analyse des réponses à la question « Votre cahier des charges a-t-il été modifié …? » ne met pas au jour de disparités dans ce domaine (51,6% des femmes contre 52,6% des hommes mettent en avant une modification du cahier des charges). Cependant, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à dire que la modification est due à l'initiative du ou de la supérieur·e hiérarchique. En ce qui concerne l'initiative personnelle, les hommes sont plus nombreux que les femmes à mentionner ce motif. Près de 20% d'hommes disent que la modification du cahier des charges est liée à une « demande » personnelle contre 15% de femmes.

[78] Le taux de non-réponse est important. Un peu plus de 10% de participant·e·s à l'enquête n'ont pas répondu à la question relative à la modification du cahier des charges.
[79] L'énoncé de la question était : « Possédez-vous un cahier des charges sous forme écrite ? »

3.7.3. Conséquences de la modification du cahier des charges

Quelles sont les retombées concrètes du remaniement du cahier des charges ? Le premier domaine par ordre d'importance est celui des responsabilités, suivi par celui de l'autonomie dans l'organisation du travail. La modification du cahier des charges affecte en revanche faiblement le degré d'initiative, les connaissances utilisées et le salaire. La prise de responsabilités n'a donc pas de conséquence automatique sur le niveau de rémunération.

Tableau 3.7.3.1 – Principales conséquences de la modification du cahier des charges mentionnées par le PAT (échantillon) (effectifs et pourcentages)

Sur quels domaines cette modification a-t-elle eu un impact ?	Effectifs	% valide
• les responsabilités assumées	130	69,5%
• l'autonomie dans l'organisation et la réalisation du travail	84	44,9%
• le degré d'initiative	54	28,9%
• les connaissances utilisées	51	27,3%
• le salaire	48	25,7%
• Autre	35	18,7%

Nous le voyons sur le Tableau 3.7.3.1 ci-dessus, près d'un·e répondant sur cinq a coché la rubrique « Autre ». Une observation détaillée des réponses montre que la modification du cahier des charges concerne le « taux d'occupation » ou l'« adaptation du cahier des charges au contenu du travail ». Certaines personnes ont signalé des répercussions sur le contenu même du travail, et quelques-unes ont mentionné l'absence d'impact. Enfin, plusieurs ont associé cette modification avec l'introduction du nouveau système de classification (*Decfo-sysrem*).

3.8. Mobilité professionnelle

L'examen de la situation professionnelle du PAT comprend également une brève analyse du parcours des salarié·e·s du PAT, et plus particulièrement les changements d'emploi et de classe de fonction. En d'autres termes, nous nous intéressons, ici, à la mobilité professionnelle. La mobilité du PAT est étudiée ici sous deux angles : la mobilité *structurelle* au sein de l'Université (ou mobilité horizontale) et la mobilité *verticale*. La première renvoie à un changement de service ou d'unité et la seconde concerne la promotion, c'est-à-dire l'accès à une fonction située à un échelon supérieur dans la grille de classification des fonctions publiques cantonales[80]. L'intérêt de cette distinction réside dans le fait qu'elle permet d'appréhender de manière plus fine le déroulement des carrières administratives et techniques[81]. La phase exploratoire de cette étude a révélé l'existence du premier type de mobilité au sein du personnel administratif et technique, chez des salariées notamment. Plusieurs femmes ont rapporté avoir changé de service une ou plusieurs fois au cours de leur carrière à l'Université. La mobilité verticale renvoie aux possibilités d'évolution professionnelle du personnel administratif et technique et plus particulièrement à la politique de promotion de l'entreprise. Une remarque s'impose à ce sujet. Si l'évolution professionnelle fait clairement partie de la politique de gestion du personnel de l'administration publique en

[80] A titre d'exemple, dans les emplois de bureau, le passage de la classe 10-12 à la classe 12-14 correspond au passage d'« employé d'administration » à « 1er employé d'administration ».

[81] Ces deux modalités de la mobilité peuvent caractériser le parcours professionnel depuis l'engagement à l'Université et survenir simultanément.

général, de l'Université en particulier[82], il convient de signaler l'absence de dispositions légales concernant la mobilité verticale. A la différence de la réglementation concernant la fonction publique dans plusieurs pays de l'Union européenne, où les agents connaissent les possibilités d'évolution professionnelle (via le système de concours notamment), en Suisse, il n'existe pas de concours interne et les règles du jeu promotionnel divergent selon l'organisation considérée. Dans l'administration cantonale vaudoise, ces dernières sont particulièrement opaques. Les critères qui sous-tendent la promotion ne figurent sur aucun des documents disponibles sur le site internet du SRH. Toutefois, le manuel concernant la classification des fonctions cantonales[83], qui définit l'ensemble des fonctions existantes et présente les degrés de la pyramide professionnelle dans certains métiers[84], met au jour certains critères de l'avancement professionnel. Dans les emplois de bureau, la promotion d'« employé de bureau » (classe 6-8) à « employé de bureau spécialisé » (classe 7-10) implique une expérience professionnelle supérieure dans l'administration (sept ans en règle générale). Quant aux conditions d'accès de la fonction d'« employé d'administration » (classe 10-12) à celle de « 1er employé d'administration » (classe 12-14), il s'agit de présenter « une pratique professionnelle de trois ans en règle générale ». Dans les emplois techniques, la promotion d'« ouvrier » (classe 8-11) à « ouvrier qualifié » (classe 10-12) exige cinq ans de pratique professionnelle après la formation (CFC d'un an et demi ou deux ans). L'accès à la classe de fonction suivante, « 1er ouvrier qualifié » (classe 12-14) implique des « responsabilités particulières ». Toutefois, nos échanges avec le Service des ressources humaines (SRH) révèlent que la procédure de promotion demeure opaque ; la réunion des différents critères figurant dans le manuel des fonctions n'entraîne pas automatiquement un avancement professionnel.

3.8.1. La mobilité structurelle (horizontale) du PAT

La mobilité structurelle (ou mobilité horizontale), c'est-à-dire les changements de service ou d'unité, ne concerne qu'une minorité du PAT. Moins d'une personne sur cinq déclare avoir changé de service ou d'unité. Parmi celles-ci, la majorité rapporte un seul changement. Rares sont les répondant·e·s qui ont changé plus de deux fois de service ou d'unité. Par ailleurs, le changement ne concerne pas tous les domaines d'activité de la même manière. Près d'un tiers des salarié·e·s qui exercent une activité de laboratoire rapportent avoir changé de service[85] ; ces personnes sont suivies par le personnel de bibliothèque, les salarié·e·s du domaine informatique et le personnel administratif. Chez les cadres, le taux de mobilité structurelle s'élève à 17,3%.

La Figure 3.8.1.1 ci-dessous permet de constater que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être concernées par cette modalité de la mobilité professionnelle. Le taux féminin est de 19,3% contre 13,2% chez les hommes. Les salariés du

[82] La politique de gestion des ressources humaines de l'Etat de Vaud « encourage fortement la mobilité professionnelle interne (selon art. 8 Lpers). Tous les postes à repourvoir à l'UNIL, à l'Administration cantonale vaudoise ainsi qu'aux Hospices et au CHUV, sont mis systématiquement au concours afin qu'ils soient visibles de tous les collaborateurs. » Cette information figure sur le site internet de l'organe de médiation « DialogUNIL » et s'accompagne d'un lien vers la « bourse de l'emploi » de l'Etat de Vaud.

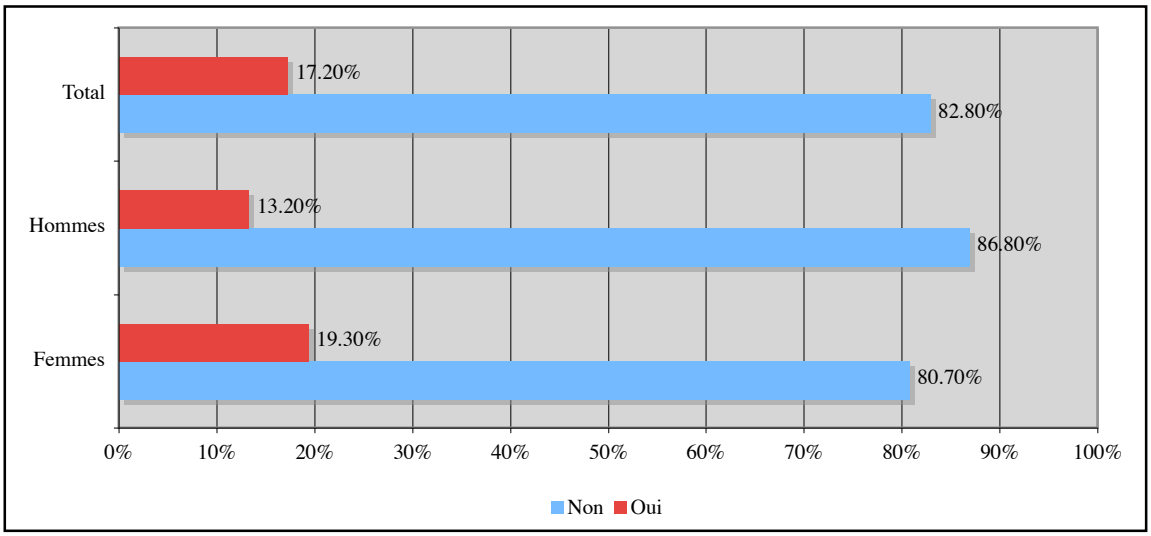
[83] Administration cantonale vaudoise (2002), *Fonctions publiques cantonales*. *Classification et définitions*.

[84] Y figurent les hiérarchies suivantes : bibliothèque, bureau, détention, gendarmerie, impôts, informatique, laboratoire, manuel avec direction de personnel, manuel sans direction de personnel, police de sûreté, poursuites et faillites, protection civile, recherche, infirmier, ergothérapeute, physiothérapeute, technicien en radiologie médicale, diététicien.

[85] La restructuration de l'Université n'est pas étrangère à ce résultat, la fermeture de certaines facultés et la fusion des Facultés de médecine et de biologie expliquent très probablement une grande partie des mutations déclarées.

PAT sont donc un peu moins mobiles que les salariées. Plusieurs raisons peuvent conduire à un changement de service, les conditions de travail, la durée hebdomadaire de travail, mais aussi le niveau de qualification du poste. Enfin, il ne faut pas oublier qu'une partie des mutations peut également être le fruit de mobilités forcées (lors de conflits de travail par exemple).

Figure 3.8.1.1 – PAT (échantillon) selon changement de service et sexe (pourcentages)



La modification de la situation familiale (la naissance d'enfants notamment) peut également être à l'origine d'un changement de service. Partant du postulat que l'articulation vie professionnelle - vie familiale, c'est-à-dire la « conciliation »[86] de l'activité professionnelle et de l'éducation des enfants, pèse davantage sur les parcours professionnels féminins que masculins, nous avons examiné la relation entre la situation familiale et l'écart observé entre les sexes. De cette analyse, il ressort que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à changer de service, quelle que soit leur situation familiale, qu'elles aient ou non des enfants. Par ailleurs, nous remarquons que des hommes qui ont des enfants changent également de service. Dans ce contexte, il est difficile de corréler la plus forte mobilité structurelle des femmes à leurs responsabilités familiales. Cette mobilité pourrait être liée au contenu des emplois, c'est-à-dire résulter de la volonté des salariées d'occuper un poste de travail plus intéressant, correspondant davantage à leur formation ou à leur projet professionnel.

3.8.2 La mobilité verticale du PAT

Qu'en est-il de la progression du PAT dans l'échelle des fonctions, c'est-à-dire de l'accès à une classe de fonction supérieure ?[87] La mobilité verticale peut renvoyer à la promotion liée à l'ancienneté (promotion automatique selon le « vocabulaire maison ») ou à l'avancement inhérent à un changement de fonction (ou mobilité catégorielle). Notons que l'avancement à travers le changement de fonction peut à son tour être le fruit d'une candidature à un autre

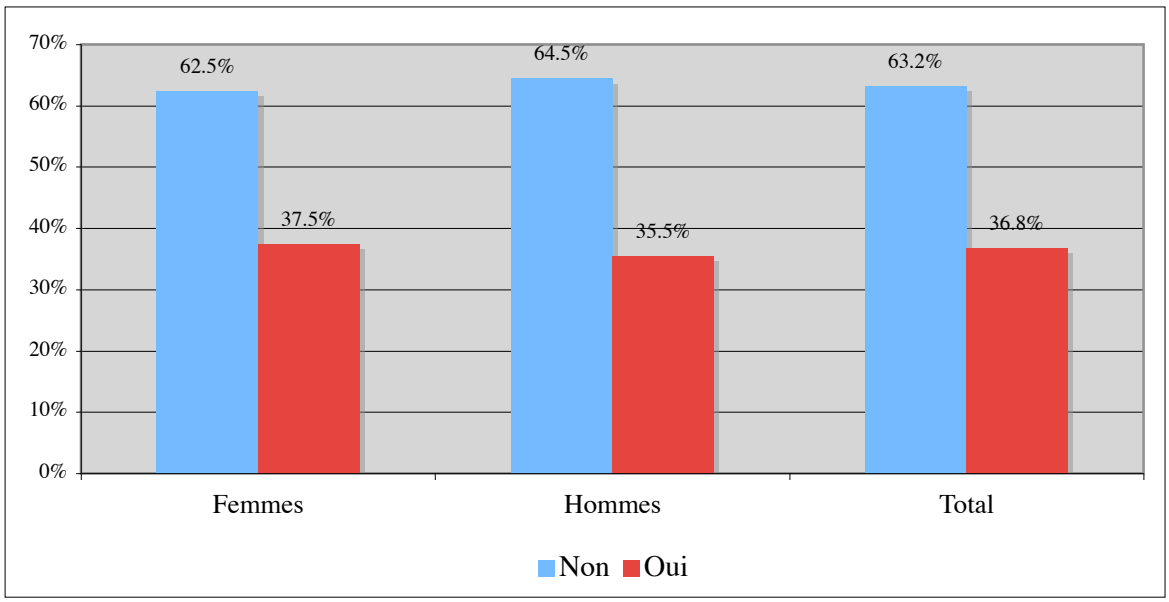
[86] Le terme conciliation revêt en règle générale une image positive, harmonieuse, relayée dans l'expression anglo-saxonne *work-family balance*. Or, la réalité est souvent tout autre, et le terme apparaît à certains comme un euphémisme qui peut masquer l'existence d'inégalités (Junter-Loiseau, 1999).

[87] L'énoncé de la question était : « Avez-vous bénéficié d'une ou plusieurs promotion(s) dans une classe de fonction supérieure depuis que vous travaillez à l'UNIL ? ».

poste de travail ou d'une évolution du cahier des charges. Par ailleurs, la mobilité verticale peut résulter de l'initiative individuelle et/ou des démarches entreprises par les supérieurs hiérarchiques. Elle se manifeste par le passage à une fonction colloquée à un échelon supérieur : de la classe 10-12 à la classe 14-16 pour reprendre l'exemple d'« employé d'administration » à « 1er f employé d'administration ». Les résultats obtenus doivent être considérés avec prudence et à titre indicatif uniquement. La formulation de la question a pu prêter à des malentendus. Elle ne permet pas de distinguer entre l'accès à une fonction située à un échelon supérieur ou la promotion au sein d'une même fonction, via le passage d'une classe salariale à une autre. Chaque fonction comprend en effet une classe initiale et une classe finale. Prenons l'exemple de la fonction de chef de projet de recherche, colloquée dans les classes 25-28 : selon l'expérience professionnelle ou le cahier des charges, on peut être engagé·e en classe 25, 26, 27 ou 28.

Comme nous pouvons le voir sur la Figure 3.8.2.1, un peu plus d'un tiers des répondant·e·s a obtenu une **promotion** au cours de sa carrière à l'Université (la réponse à la question 46 est affirmative).

Figure 3.8.2.1 – Taux d'accès du PAT à la mobilité verticale selon le sexe (pourcentages)



Femmes et hommes : mêmes chances de promotion

L'analyse des réponses établit que les femmes ont les mêmes chances de promotion que les hommes. Plus encore, les premières sont, proportionnellement, légèrement plus nombreuses que les seconds à déclarer qu'elles ont bénéficié d'une ou de plusieurs promotions (37,5% contre 35,5%). Ces résultats ne recoupent pas ceux d'autres études (SCRIS/BEFH, 1999 ; Roux, 2001 ; Commission d'étude sur la condition féminine en Valais, 1989) et infirment l'hypothèse qui sous-tend le mandat du Bureau de l'égalité des chances de l'UNIL selon laquelle les femmes sont désavantagées dans la promotion. Ils nous conduisent à formuler deux nouvelles hypothèses. Premièrement, le taux féminin d'accès à une classe de fonction supérieure est probablement lié à la concentration des femmes dans quelques domaines d'activité (ou métiers) qui se caractérisent par une ligne hiérarchique importante. Par exemple, la hiérarchie de bureau comprend dix-sept échelons[88], celle du laboratoire compte

[88] Voir Administration cantonale vaudoise (2002).

douze degrés pour la biologie et cinq pour la médecine, et celle de la recherche se caractérise par sept niveaux. Dans le domaine technique (« manuel »), la pyramide professionnelle comporte huit niveaux pour les fonctions avec direction de personnel et neuf niveaux pour les fonctions sans direction de personnel. Les entretiens exploratoires auprès de salariées exerçant une activité administrative ont mis au jour l'existence de carrières marquées par plusieurs promotions (d'« employée de bureau » à « secrétaire », d'« employée d'administration » à « employée principale d'administration », etc.) qui invitent à examiner de près la collocation des fonctions administratives dans la grille de classification. Ensuite, les similitudes observées entre les sexes tiennent probablement également à la définition de la promotion. Il n'est pas impossible que la formulation de la question ait entraîné quelques confusions et biaisé les résultats. Enfin, il convient de souligner que, si les femmes bénéficient d'une promotion individuelle et participent du mouvement général de mobilité professionnelle, l'analyse ne permet pas de distinguer « entre égalité d'accès à un bien, ici la promotion, et l'égalité d'accès à des biens de qualités égale, ici les plus hautes marches. » (Cousin, 2007 : 202).

Des métiers aux perspectives professionnelles différenciées

L'examen du personnel promu selon le type d'activité exercée conforte la première hypothèse : les salarié·e·s ayant bénéficié d'une promotion exercent souvent une activité administrative, de laboratoire, technique ou de recherche. En d'autres termes, le taux de promotion tient aux perspectives professionnelles inhérentes aux métiers. Certaines activités offrent davantage de perspectives professionnelles que d'autres. Les membres du PAT qui occupent une fonction d'expertise ou d'encadrement ont des possibilités d'évolution professionnelle plus restreintes.

La promotion selon le taux d'occupation

Différents travaux montrent que les chances d'avancement professionnel diffèrent fortement selon le taux d'occupation. Le fait de travailler à temps partiel est souvent défavorable à la promotion (Angeloff, 2000 ; Messant-Laurent et *al*., 1991). Est-ce que ce constat vaut également pour le PAT ? L'analyse des données relatives à la promotion selon le taux d'occupation révèle l'existence d'une relation entre le passage à une classe de fonction supérieure et le taux d'occupation. Plus la durée hebdomadaire de travail s'approche du plein temps, plus la proportion de répondant·e·s ayant bénéficié d'une promotion est élevée. Parmi les salarié·e·s à plein temps, le taux de promotion est de 43,7% contre 31,7% parmi le personnel occupé à temps partiel long (51-90%) et 26,5% chez les personnes qui travaillent à temps partiel court (10-50%).

Le Tableau 3.8.2.1 permet de constater que l'accès à la promotion varie selon le taux d'occupation et le sexe. Parmi le personnel occupé à temps partiel « long » (51-90%), le taux de promotion féminin est de 35,1% contre 20,7% chez les hommes. Dans ce cas, le temps partiel masculin apparaît plus pénalisant que le temps partiel féminin. En revanche, les écarts entre les sexes sont faibles s'agissant du personnel qui travaille à plein temps. Les taux de promotion sont proches : 42,9% chez les femmes et 44,4% chez les hommes.

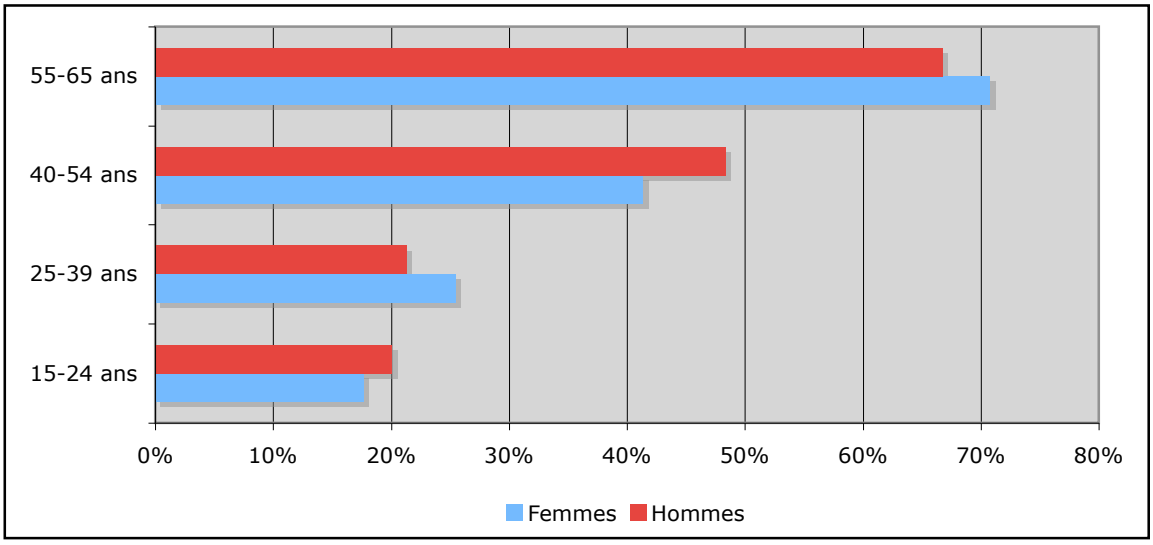
Tableau 3.8.2.1 – Taux de promotion du PAT selon le taux d'occupation et le sexe (personnel ayant un poste de travail, N = 403)

Taux d'occupation				Accès à la promotion		Total
				Non	Oui	
10 - 50%	Sexe	Femmes	% horiz. (Effectif)	67,2% (45)	32,8% (22)	100% (67)
		Hommes	% horiz. (Effectif)	100,0% (16)	0% (0)	100% (16)
	Total		% horiz. (Effectif)	73,5% (61)	26,5% (22)	100% (83)
51 - 90%	Sexe	Femmes	% horiz. (Effectif)	64,9% (61)	35,1% (33)	100% (94)
		Hommes	% horiz. (Effectif)	79,3% (23)	20,7% (6)	100% (29)
	Total		% horiz. (Effectif)	68,3% (84)	31,7% (39)	100% (123)
100 %	Sexe	Femmes	% horiz. (Effectif)	57,1% (56)	42,9% (42)	100% (98)
		Hommes	% horiz. (Effectif)	55,6% (55)	44,4% (44)	100% (99)
	Total		% horiz. (Effectif)	56,3% (111)	43,7% (86)	100% (197)

La promotion au regard de l'âge

Examinons les chances d'avancement du PAT à partir d'un autre angle, celui de l'âge. Prenant appui sur plusieurs travaux scientifiques (Anker, 1997 ; Gonik et *al*., 1998), notre hypothèse est que les représentations sociales concernant l'investissement professionnel diffèrent fortement selon le sexe et l'âge, et pèsent sur le déroulement des carrières professionnelles. La littérature souligne le rôle des stéréotypes de sexe dans les procédures de promotion (Fortino, 2002). Plus les femmes sont jeunes, et susceptibles d'avoir des responsabilités familiales, plus elles sont perçues comme ayant une faible disponibilité à l'égard de l'activité lucrative.

Figure 3.8.2.2 – Taux d'accès à la mobilité verticale du PAT (échantillon) selon le sexe et le groupe d'âge (pourcentages)



L'analyse du personnel administratif et technique promu à une classe de fonction supérieure montre que les femmes du groupe d'âge 40-54 ans sont plus nombreuses à déclarer avoir obtenu une promotion que leurs homologues plus jeunes (42,1% contre 28% chez les femmes âgées de 25 à 39 ans). La Figure 3.8.2.2 ci-dessus permet ensuite de constater une tendance similaire chez les hommes : le taux de promotion des répondants âgés de 40 à 54 ans est de 53,7%, contre 29,6% pour les hommes âgés de 25 à 39 ans. Bien entendu, d'autres facteurs entrent probablement en ligne de compte dans l'existence de ces écarts, tels l'ancienneté et l'expérience professionnelle.

Un examen attentif des taux de promotion selon le sexe et l'âge montre que les chances masculines de promotion ne sont pas toujours supérieures aux probabilités féminines. Dans les groupes d'âge 25-39 ans et 40-54 ans, l'accès à la promotion affiche des écarts inverses selon le sexe. En comparaison des hommes, les jeunes femmes connaissent un avantage ; le taux de promotion des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes. Est-ce lié au fait qu'à cet âge plusieurs d'entre elles n'ont pas encore d'enfants et sont entièrement disponibles à l'égard de l'activité professionnelle ? Dans le groupe d'âge suivant, 40-54 ans, l'écart entre les sexes se fait au profit des hommes. Dans la seconde partie de carrière, chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, le taux féminin est à nouveau supérieur à celui des hommes. Ce résultat conforte notre hypothèse concernant le poids des préjugés négatifs concernant la disponibilité des femmes ; toutefois, il doit également être rapporté au taux d'occupation des salariées du PAT. Dans la seconde partie de carrière, la probabilité que les femmes travaillent à plein temps est supérieure à celle de la première partie.

3.8.3. Modalités d'accès à la promotion

Quelles sont les voies d'accès à une classe de fonction supérieure ? Le questionnaire distingue cinq modalités de promotion, selon qu'elle est liée aux supérieur·e·s hiérarchiques, à l'ancienneté, à une initiative personnelle, à un changement de service ou à une autre raison[89]. Les supérieur·e·s hiérarchiques arrivent en tête, avec un peu moins de la moitié des salarié·e·s qui imputent l'accès à une classe de fonction supérieure à leur chef·fe. L'ancienneté est la

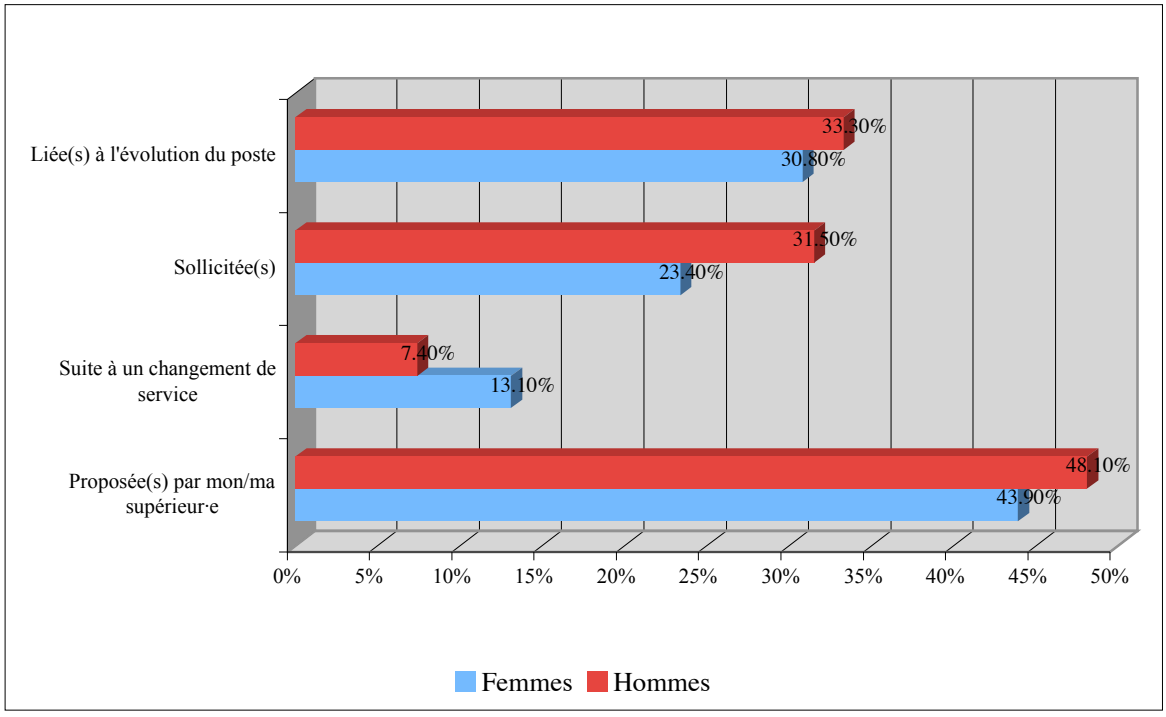
[89] Voir Annexe 1, question n° 47. Signalons que les membres du PAT pouvaient cocher plusieurs réponses.

seconde modalité la plus souvent citée (avec près d'un tiers des personnes qui ont bénéficié d'une ou de plusieurs promotions). Nous le voyons, la règle de l'avancement à l'ancienneté, prégnante pendant longtemps dans la fonction publique, est devancée par le jeu de la hiérarchie. Ensuite, nous notons que près d'un quart des personnes promues à une classe de fonction supérieure dit avoir sollicité une promotion. Enfin, les chances de promotion liées à un changement de service sont plus faibles. Moins d'un tiers des répondant·e·s mentionnent cette rubrique. Enfin, nous notons que les membres du PAT ont indiqué comme autre mode de promotion la réévaluation de la fonction[90] et l'achèvement d'une formation[91]. Ont également été citées la transformation du poste, l'adaptation de la classe en fonction de collègues, l'intervention du BEC.

Voies d'accès à la promotion selon le sexe

Les modalités de promotion sont-elles similaires pour les femmes et les hommes ? La Figure 3.8.3.1. révèle quelques écarts entre les sexes. L'accès à une classe de fonction supérieure suite à un changement de service concerne davantage les femmes que les hommes (13,1% de femmes contre 7,4% d'hommes). Les hommes mentionnent plus souvent les trois autres modalités de promotion : proposée par un supérieur hiérarchique, liée à leur initiative personnelle et résultant de l'ancienneté.

Figure 3.8.3.1 – Modalités de promotion du PAT (échantillon) selon le sexe (pourcentages verticaux)



S'agissant du PAT (échantillon) qui impute la promotion à un·e supérieur·e hiérarchique, nous avons examiné les réponses en fonction du sexe de leur supérieur·e. Rappelons que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être sous les ordres d'un homme. L'analyse des données met au jour une relation marquée entre l'accès à une classe de fonction supérieure et l'appartenance de sexe des supérieur·e·s hiérarchiques. Ainsi, 65,7% des femmes dont la promotion a été proposée par la hiérarchie sont sous les ordres d'un homme.

[90] Sont surtout concernées les activités de laboratoire et les métiers techniques.

[91] Les participant·e·s à l'enquête mentionnent par exemple l'« Article 41 », « formation postgrade », « doctorat ».

Le taux masculin est supérieur : 86% des hommes imputant à leur supérieur hiérarchique leur accès à une classe plus élevée travaillent avec un homme.

Le rapport du PAT à la carrière

Souhaitant cerner de plus près les pratiques du PAT en matière d'avancement professionnel, nous avons demandé aux membres de cette catégorie s'ils avaient adressé une demande de promotion à leur supérieur·e hiérarchique actuel·le[92]. Une forte majorité du PAT (échantillon) a répondu négativement (83%). Parmi ces répondant·e·s, plus de la moitié associent leur comportement à l'absence de possibilité de promotion (53,8%) et un peu moins d'un tiers d'entre elles et eux se déclarent satisfait·e·s de la situation actuelle (29,3%). Enfin, le commentaire suivant est révélateur du rapport à la carrière à l'Université : « *A partir d'un certain nombre d'années passées à l'UNIL, il semble difficile d'évoluer, en tout cas dans les métiers du laboratoire*. » (R201, femme).

En revanche, une petite minorité du PAT, c'est-à-dire moins d'une personne sur cinq (16,9%) déclare avoir sollicité une promotion. Le pourcentage des femmes, dans cette population, s'élève à 67,5%. Cette démarche a rencontré du succès pour un peu moins de la moitié des salarié·e·s (43,2%). Le taux de succès féminin est supérieur à celui des hommes : 66% des demandes faites par des femmes ont été réalisées contre 37,% des demandes masculines.

3.9. Formation continue

La formation continue occupe une place de plus en plus importante dans la vie professionnelle des individus, ainsi que le révèlent différentes études (Borkowsky et Zuchuat, 2006 ; Bernier, Lüthi et Quiquerez, 2007). Cette notion désigne la formation qui fait suite à l'instruction initiale, ou formation de base, suivie par des adultes, afin d'élargir leurs compétences, de mettre à niveau leur savoir-faire, ou de s'adapter aux nouvelles configurations de l'organisation du travail. La participation à des activités de formation continue ne peut cependant être analysée comme une simple décision rationnelle d'investissement, dont l'amortissement serait lié à l'âge du salarié·e. En effet, la littérature montre que les ressorts des pratiques individuelles dans ce domaine relèvent à la fois des politiques de gestion de la main-d'œuvre, du type d'activité exercée, ainsi que des motivations individuelles. Enfin, il convient de signaler que la formation continue peut prendre des formes variées : formation non formelle, apprentissage informel, etc.

Cette enquête s'intéresse uniquement à la formation continue non formelle, c'est-à-dire à la participation à des cours, des conférences ou des cours privés qui ne sont pas dispensés par le système formel d'éducation, mais qui se déroulent à l'intérieur d'un cadre organisé. A l'UNIL, le perfectionnement professionnel est ancré dans la loi sur la fonction publique cantonale et fait l'objet d'une directive de la Direction[93]. En tant que droit des collaborateurs et collaboratrices, la formation continue est ainsi organisée aux niveaux cantonal et de l'Université[94]. L'offre de cours proposés au personnel de la fonction publique est

[92] Voir Annexe 1, questions n° 48 et n° 49.

[93] « Les collaborateurs […] ont droit chaque année à trois jours de formation et/ou de perfectionnement professionnel, non cumulables, sur le temps de travail. Pour les personnes à temps partiel, le droit est calculé au pro rata du taux d'activité. Pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée inférieure à une année, ce droit est subordonné à l'accord du chef de service, du directeur d'Institut ou du doyen de la Faculté. » (*Directive de la Direction 1.29. Formation et formation continue du personnel*, page 1)

[94] Différents services de l'Université proposent des cours au personnel (Centre de langues, Centre informatique, Service d'Orientation et conseil, Service des ressources humaines, Centre de soutien à l'enseignement et Centre de formation continue de l'UNIL). À ces services s'ajoute le Centre d'éducation

particulièrement vaste et couvre des aspects tant thématiques que généraux. Visant le développement des compétences professionnelles des salarié·e·s, la politique de formation continue de l'administration cantonale vaudoise s'inscrit davantage dans une optique d'adaptation à l'emploi[95] que dans une logique de promotion sociale et de préparation de concours, comme c'est par exemple le cas dans la fonction publique française (Marion-Vernoux et *al*., 2008). Autrement dit, la formation professionnelle continue ne prépare pas les promotions.

Quelles sont les pratiques du PAT dans ce domaine[96] ? Dans quelle mesure les membres du PAT se saisissent-ils du droit au perfectionnement professionnel ? Dans quels domaines se forment-ils ? Est-ce que les pratiques du personnel divergent selon le sexe ?

3.9.1. Une participation élevée à la formation continue

Le taux de participation du PAT (échantillon) à la formation continue est élevé. Près de deux tiers des salarié·e·s du PAT ont suivi un perfectionnement professionnel au cours des trois dernières années (65,4% des répondant·e·s). La majorité de cette population dit avoir assisté à plusieurs cours de formation continue (42,3%). Il s'agit là d'un taux particulièrement élevé[97] qui doit être mis en rapport avec plusieurs éléments : le niveau de formation du PAT, la politique de gestion du personnel et le contexte de travail que représente l'Université. La probabilité qu'une personne suive une activité de formation continue s'accroît en effet avec son niveau de formation (Bernier, Lüthi et Quiquerez, 2007). Or, nous l'avons vu, le PAT réunit un nombre important de détenteurs et de détentrices d'un diplôme du degré tertiaire. Ensuite, les différents services dispensant des cours de formation continue invitent le personnel de l'UNIL au perfectionnement professionnel (Centre informatique, centre de langues, etc.). Enfin, l'Université en tant que lieu d'enseignement supérieur propose une offre de formation continue sous la forme de conférences et de colloques publics notamment.

Accès à la formation continue selon le sexe

En ce qui concerne la participation à la formation continue, les comportements féminins et masculins diffèrent. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir suivi un ou plusieurs cours de formation continue (68,5% des répondantes contre 59,8% pour les hommes).

---

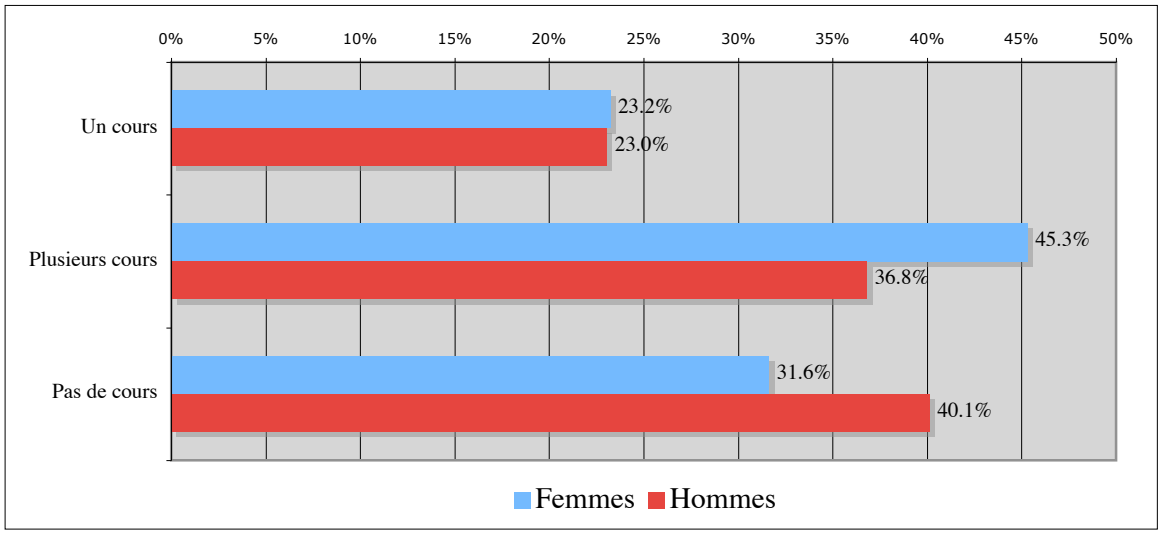
permanente pour la fonction publique (CEP), http://www.unil.ch/srh/page34121_fr.html (visité le 29.09.2009).

[95] « La formation couvre l'ensemble des activités permettant d'actualiser les connaissances et de répondre aux besoins actuels et futurs de leur fonction. » (*Directive de la Direction 1.29. Formation et formation continue du personnel*)

[96] Voir Annexe 1, questions n° 30 à 35.

[97] En France, en 2000, le taux d'accès à la formation continue de la fonction publique est de 47% contre 32% pour les salarié·e·s du privé (Perez, 2002). Selon l'Enquête suisse sur la population active de 2006, un peu plus de quatre personnes actives occupées sur cinq (83%) ont participé à au moins une activité de formation continue au cours des douze derniers mois. (Bernier, Lüthi, Quiquerez, 2007 : 5).

Figure 3.9.1.1 – Taux d'accès du PAT (échantillon) à la formation continue selon le sexe (pourcentages)



Ce résultat souligne l'intérêt d'étudier les pratiques des individus au niveau des entreprises, car les enquêtes nationales adoptant une approche macro-sociale ne permettent pas de cerner les disparités de manière fine. En effet, la dernière enquête menée en Suisse révèle que les hommes se montrent plus enclins à participer à la formation continue que les femmes, et cela quelle que soit la forme que prend celle-ci (Bernier, Lüthi et Quiquerez, 2007). Mais revenons à la différence observée entre les sexes. L'écart de dix points soulève plusieurs questions. Est-il lié aux métiers exercés majoritairement par l'un et l'autre sexe ? Le travail administratif appelle-t-il par exemple davantage le perfectionnement professionnel organisé que les activités techniques ? Les femmes sont-elles plus encouragées que les hommes à suivre des activités de formation continue ? Ou misent-elles sur le perfectionnement professionnel pour avancer dans leur carrière ?

Participation à la formation continue selon l'âge

La prise en compte de l'âge laisse entrevoir quelques différences dans les comportements des membres du PAT en matière de perfectionnement professionnel. Si le taux d'accès à la formation continue est systématiquement supérieur à 50%, nous observons que le personnel dont l'âge est compris entre 40 et 54 ans est celui qui participe le plus (73,3% des répondant·e·s de ce groupe d'âge ont suivi une activité de formation continue au cours des trois dernières années) contre 66,1% pour les salarié·e·s appartenant à la classe d'âge 55-65 ans. On observe la même tendance au niveau national (Bernier, Lüthi et Quiquerez, 2007) en ce qui concerne la formation et l'apprentissage non formels.

Participation à la formation continue selon le niveau de formation

Plusieurs travaux soulignent un lien étroit entre perfectionnement professionnel et niveau de formation, la fréquentation de cours de formation continue s'élevant avec le niveau de formation de la population considérée (Perez, 2001 ; Bernier, Lüthi et Quiquerez, 2007). L'analyse des données recueillies ne met pas au jour de disparité dans l'accès au perfectionnement professionnel selon le type de diplôme. Le Tableau 3.9.1.1 permet en effet de constater que le taux de participation du PAT faiblement ou moyennement qualifié (Degré Secondaire I et Degré Secondaire II) est supérieur à celui des personnes possédant un titre des hautes écoles. Inversement, les personnes les plus qualifiées (niveau de formation Tertiaire) affichent un taux très élevé de non-participation à la formation continue.

Tableau 3.9.1.1 – Taux de participation du PAT (échantillon) à la formation continue selon le niveau de formation (pourcentages et effectifs)

Accès à la formation continue ?	Niveau de formation (dernier titre)				
	Secondaire I	Secondaire II	Tertiaire	Autre et aucun titre	Total
Oui	66,7% (10)	69,1% (123)	62,4% (144)	64,3% (9)	65,4% (286)
Non	33,3% (5)	30,9% (55)	37,4% (86)	35,7% (5)	34,6% (151)
Total	100% (15)	100% (178)	100% (230)	100% (14)	100% (437)

Secondaire I : école obligatoire.
Secondaire II : Certificat fédéral de capacité (CFC), diplôme de culture générale, maturité, etc.
Tertiaire : HES, universités, etc.

Participation à la formation continue selon le statut d'emploi

La participation au perfectionnement professionnel dépend largement du statut d'emploi. Près des deux tiers du PAT possédant un CDI ont suivi un ou plusieurs cours de formation continue contre un peu moins de la moitié de ceux et celles qui ont un CDD.

Participation à la formation continue selon la position hiérarchique

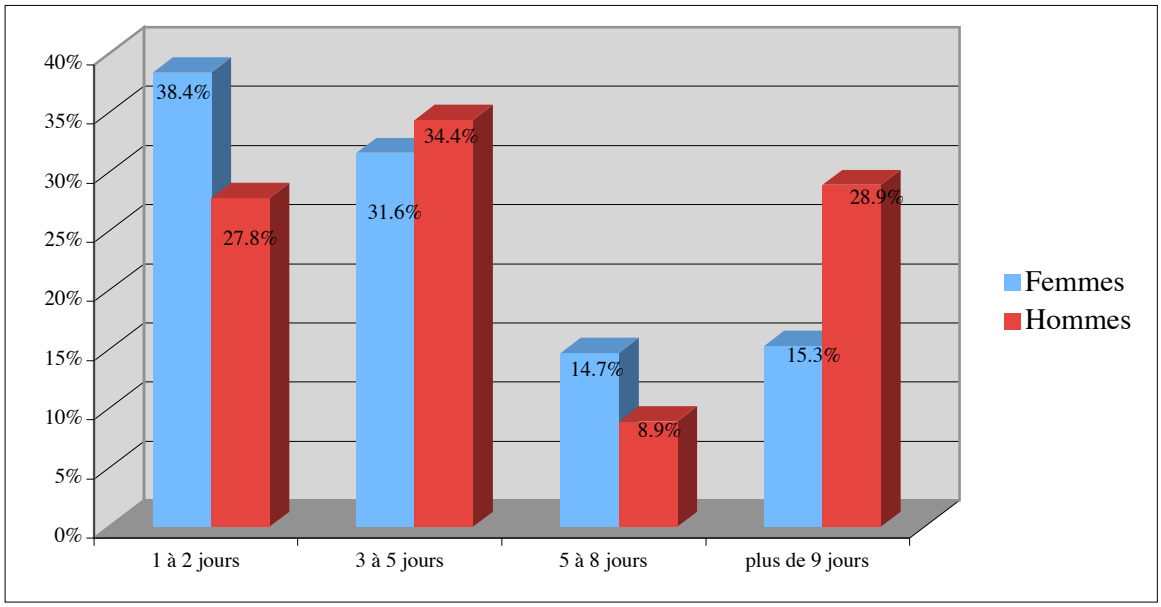
S'agissant de la participation à la formation continue selon la position hiérarchique, nous constatons des écarts. Quatre cadres sur cinq (80%) ont suivi un ou plusieurs cours de formation continue au cours des trois dernières années contre un peu plus de trois salarié·e·s non-cadres sur cinq (63,4%). Ces disparités ressortissent probablement à la nature du travail et aux transformations survenues dans les services de l'Université. Plus le travail comporte de responsabilités de direction d'équipe et financière, plus le personnel est amené à participer au perfectionnement professionnel. Par ailleurs, l'évolution des programmes d'études, en lien avec l'adoption de la réforme « Bologne », ainsi que le développement de certains services, ont probablement entraîné l'acquisition de nouvelles compétences chez une part non négligeable du personnel administratif et technique occupant une fonction d'encadrement.

3.9.2. Durée de la formation continue

Le personnel administratif et technique de l'Université a droit « chaque année à trois jours de formation et/ou de perfectionnement professionnel » (art. 2 Directive de la Direction). Qu'en est-il dans la pratique ? L'examen des données révèle qu'une grande partie des membres du PAT (échantillon) utilise ce droit. La durée totale de la formation continue (sur les trois dernières années) est supérieure à neuf jours pour près d'un·e répondant·e sur cinq (19,6%). Près d'un·e salarié·e sur deux (45,4%) a suivi entre trois et huit jours de formation continue au cours des trois dernières années.

S'agissant de la durée totale de formation continue selon le sexe, nous observons de très faibles écarts entre les femmes et les hommes. La Figure 3.9.2.1 laisse en effet entrevoir que les salariées sont proportionnellement plus nombreuses que les salariés du PAT dans la durée « 1 à 2 jours ». A l'inverse, une durée de formation continue supérieure à neuf jours concerne davantage les hommes que les femmes.

Figure 3.9.2.1 – Durée totale de la formation continue du PAT (échantillon) selon le sexe en pourcentages

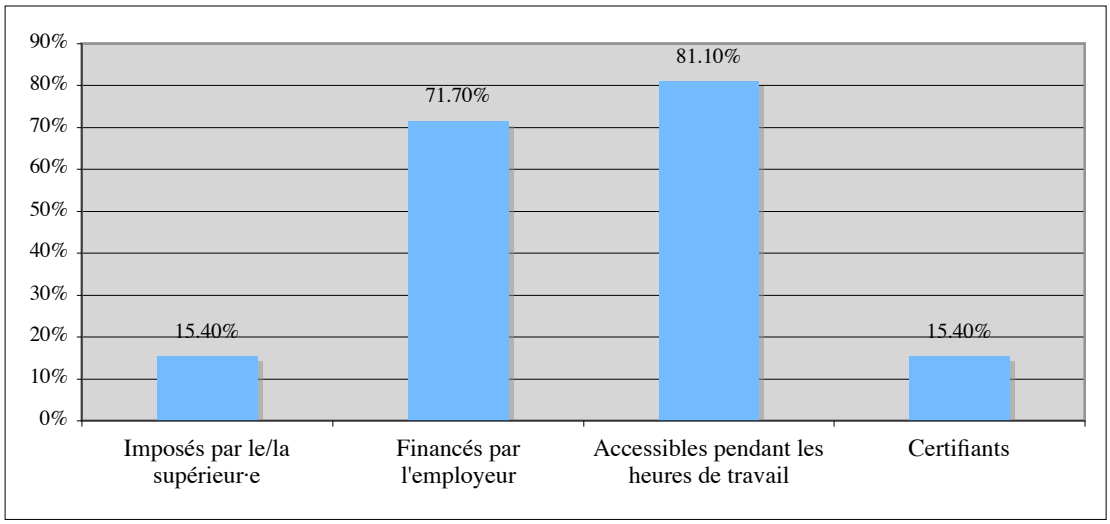


S

3.9.3 Modalités d'accès à la formation continue

Le perfectionnement professionnel du personnel administratif et technique de l'UNIL fait l'objet, nous l'avons dit, d'une directive de la Direction qui précise l'ensemble des aspects de la formation continue. Celle-ci définit le cadre de la participation à un cours de perfectionnement. L'accès à la formation continue dépend des ressources des services en termes de personnel et est négocié avec les supérieur·e·s hiérarchiques. La Directive stipule en effet que les « besoins en formation sont discutés et planifiés entre les collaborateurs et leur supérieur hiérarchique […] lors de l'entretien d'appréciation. » Selon ce document, les cours sont remboursés « en proportion de l'intérêt de la formation pour l'UNIL. » Qu'en est-il dans les faits ? L'enquête auprès du PAT met à jour que plus de huit personnes sur dix ayant suivi des cours de formation continue l'ont fait pendant les heures de travail. Dans la majorité des cas (sept fois sur dix), ces cours ont été financés par l'employeur. Voyons cela dans le détail.

Figure 3.9.3. 1 – Modalités d'accès à la formation continue du PAT (échantillon) (pourcentages)



Formation continue imposée

Seule une minorité de personnes s'est vu imposer des activités de formation continue (15,4%). En d'autres termes, dans la majorité des cas, l'initiative du perfectionnement professionnel revient entièrement au PAT (84,6% des répondant·e·s). Ce résultat reflète à notre avis le fait que le personnel administratif et technique connaît bien ses droits en matière de perfectionnement professionnel, d'une part, et résulte de la politique de gestion du personnel, d'autre part. Enfin, il convient de se demander si de telles pratiques ne s'inscrivent pas dans les objectifs fixés avec ou par la hiérarchie lors de l'entretien annuel d'évaluation ou « entretien d'appréciation » pour reprendre le vocabulaire de l'Etat de Vaud. Les nouvelles formes de management sollicitent l'implication et la responsabilisation des salarié·e·s (Bolstanki et Chiapello, 1999). En ce qui concerne les personnes qui déclarent avoir été obligées à suivre des cours, l'introduction d'entretiens annuels d'évaluation est probablement à l'origine de ce résultat.

S'agissant de la modalité d'accès à la formation continue selon le sexe, nous notons un léger écart entre les femmes et les hommes : les salariés sont proportionnellement plus nombreux à déclarer avoir suivi des « cours imposés par leur supérieur·e ou une autre instance » (20,9% d'hommes contre 12,8% de femmes). Ainsi, les femmes apparaissent plus entreprenantes que les hommes. Cet écart témoigne-t-il d'un rapport différencié à la formation continue selon le sexe ? Les hommes sont-ils plus enclins à se former sur le tas qu'à participer à des cours organisés ? Seule une enquête qualitative permettrait de répondre à ces questions.

Formation continue financée par l'employeur et accessible pendant les heures de travail

La majorité du PAT (échantillon) indique avoir suivi des cours financés par l'Université (71,7% des répondant·e·s), pendant les heures de travail (81,1%).

Dans ce domaine, nous remarquons de légers écarts entre les sexes. Proportionnellement, les salariées sont légèrement plus nombreuses que les salariés à indiquer avoir suivi des cours financés par l'Université (72,8% de femmes contre 69,2% d'hommes). Ce constat vaut aussi pour la modalité de participation. La part des femmes qui a suivi des cours de perfectionnement pendant les heures de travail est supérieure à celle des hommes (83,9% contre 75,8% d'hommes).

La formation continue est-elle certifiante ?

La formation continue débouche-t-elle sur un titre attestant l'acquisition de nouvelles qualifications ? La Figure 3.9.3.1 ci-dessus permet de noter que seule une minorité du PAT rapporte avoir suivi une formation débouchant sur un titre de formation (15,4%)[98]. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à déclarer avoir suivi une formation continue certifiante (27,5% des hommes contre 9,7% des femmes). Dans ce domaine, les écarts entre les sexes sont particulièrement importants. Comment interpréter ces résultats ? Les hommes sont-ils davantage encouragés que les femmes à élargir leurs qualifications ? Exercent-ils des métiers qui offrent davantage de possibilités de certification que les activités à dominante féminine ? Seule une enquête approfondie sur la participation à la formation continue permettrait de répondre à ces questions.

[98] N = 44.

Titres obtenus et domaines de formation continue

Parmi les titres obtenus, l'attestation et le diplôme arrivent respectivement en tête des réponses. L'attestation concerne surtout les cours d'informatique, alors que le diplôme porte sur les cours de langues, etc.

Les titres obtenus diffèrent-ils selon le sexe ? Le Tableau 3.9.3.1 laisse entrevoir quelques différences significatives entre les femmes et les hommes. Certes, les effectifs sont faibles, mais nous observons que les salariés obtiennent à parts presque égales un diplôme, un certificat ou une attestation, alors que les salariées suivent des cours qui débouchent soit sur un diplôme soit sur une attestation. Le certificat ne concerne qu'une minorité de femmes.

Tableau 3.9.3.1 – Titre de formation obtenu par le PAT (échantillon) selon le sexe (effectifs et pourcentages)

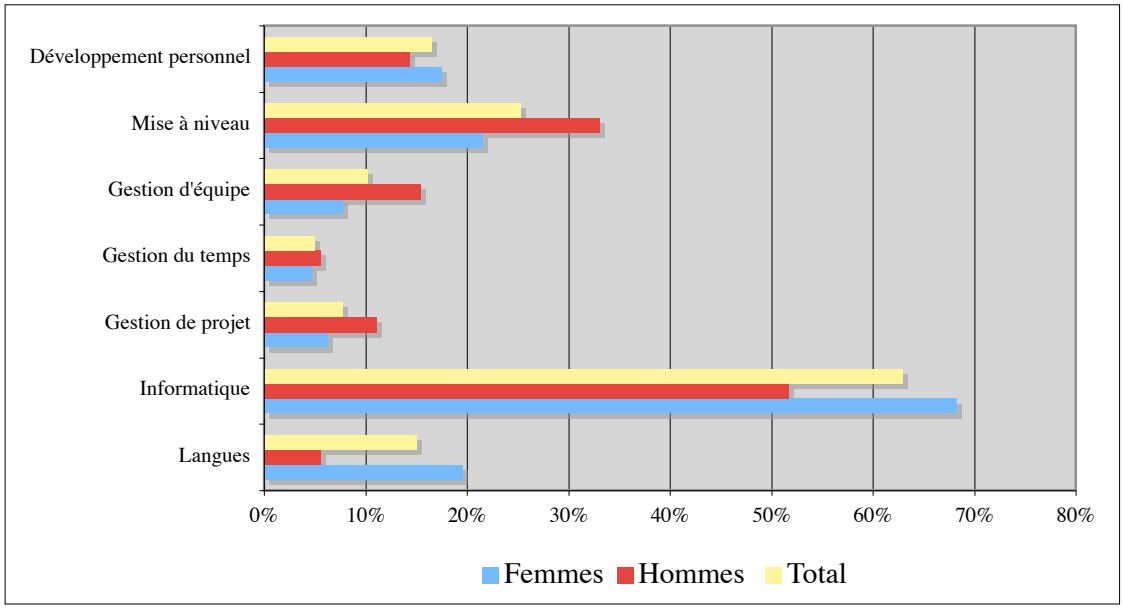
Certification obtenue	Effectifs femmes(N=19)	% vert.	Effectifs hommes (N=25)	% vert.	Total
Diplôme	9	47,4%	9	36%	18
Certificat	3	15,8%	11	44%	14
Attestation	11	57,9%	12	48%	23

Domaines de formation

Quels sont les domaines de formation continue privilégiés par le PAT ? Afin de couvrir l'offre de cours de formation continue proposée au personnel administratif et technique, le questionnaire comprend huit rubriques différentes : langues, informatique, gestion de projet, gestion du temps, gestion d'équipe, mise à niveau des savoir-faire, développement personnel et autre. La Figure 3.9.3.2 (ci-dessous) fait particulièrement bien ressortir la ventilation du PAT dans les différents domaines. Révélatrice de la place qu'occupent les outils technologiques dans l'exercice du travail et de leur évolution constante, l'informatique arrive en tête des réponses du PAT (échantillon), suivie par la mise à niveau des savoir-faire, le développement personnel et les langues. En queue de peloton, nous trouvons la gestion du temps. Les cours suivis par les salarié·e·s du PAT mêlent ainsi savoir-faire et savoir-être. Cette palette de domaines de perfectionnement professionnel est étroitement liée aux différents métiers et fonctions exercés par le PAT, d'une part, et témoigne des compétences exigées par le poste de travail, d'autre part. Le travail administratif exige en effet, outre la mise à jour des compétences bureautiques, la maîtrise des langues. Les métiers techniques et de laboratoire sollicitent quant à eux l'adaptation des savoir-faire aux nouveaux matériaux et technologies. Enfin, nous notons que le développement personnel occupe une part non négligeable, en lien avec les exigences croissantes du management en matière de compétences relationnelles (gestion du stress, des conflits, etc.).

Une minorité du PAT a sélectionné la rubrique « autre » (N=23). Il apparaît que plusieurs salarié·e·s suivent des cours dans le domaine des ressources humaines (« imposés » par le ou la supérieur·e hiérarchique), de la formation professionnelle (expert aux examens, formateur et formatrice d'apprenti·e, etc.) ou encore dans un champ connexe à leur métier. La pratique de formation informelle apparaît minoritaire.

Figure 3.9.3.2 – Part du PAT (échantillon) dans les différents domaines de formation continue selon le sexe (pourcentages verticaux)



Domaines féminins et masculins

S'agissant des domaines de formation dans lesquels s'engagent les femmes et les hommes, nous relevons que les premières sont proportionnellement plus nombreuses que les seconds à suivre des cours dans les domaines des langues, de l'informatique et du développement personnel, alors que les hommes s'engagent dans des champs de perfectionnement différents : la gestion de projet, la gestion du temps, la gestion d'équipe et la mise à niveau de savoir-faire.

A première vue, ces différences relèvent des métiers exercés par les unes et les autres, les femmes étant majoritaires dans le travail administratif, alors que les hommes monopolisent les métiers techniques. En même temps, 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[99], alors que les aptitudes de gestion (temps, projet, équipe notamment) font davantage référence à l'acquisition de nouvelles qualifications, permettant la promotion, c'est-à-dire l'accès à une nouvelle fonction. De ce fait, les pratiques masculines de perfectionnement professionnel s'inscrivent davantage dans une logique de mobilité verticale (passage de salarié·e à membre de l'encadrement inférieur ou intermédiaire).

3.9.4. PAT qui n'a pas participé à la formation continue

Parmi les participant·e·s à l'enquête, un tiers environ (34,6%)[100] déclarent n'avoir pas suivi de perfectionnement professionnel au cours des trois dernières années. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans cette situation (40,1% des répondants contre 31,6% des répondantes). Différentes raisons sous-tendent cet état de fait. Parmi les plus fréquentes figurent par ordre décroissant d'effectifs une « offre inadaptée aux besoins », la « surcharge de travail » et l'« aménagement insuffisant du temps de travail ».

[99] L'évolution des outils de travail technologiques impose aux salarié·e·s une mise à jour constante des connaissances bureautiques et informatiques (logiciels). La mise en réseau et l'intégration des universités helvétiques dans des réseaux internationaux entraînent un emploi accru des langues, de l'anglais notamment.
[100] N = 151 personnes.

Mise à part la première rubrique, relative à l'offre inadaptée aux besoins, les conditions de travail constituent à elles seules un des principaux obstacles à l'accès à la formation continue (aménagement insuffisant du temps de travail, surcharge de travail). L'incompatibilité avec la gestion conjointe des activités professionnelle et familiale concerne une minorité importante du PAT (20%).

Chez les femmes, quatre motifs enregistrent un score presque identique : offre inadaptée à mes besoins, aménagement insuffisant du temps de travail, surcharge de travail et incompatibilité avec la gestion conjointe des activités professionnelle et familiale. Chez les hommes, l'« offre inadaptée à mes besoins » arrive largement en tête, suivie par « surcharge de travail » et « offre inadaptée à mes intérêts » et « aménagement insuffisant du temps de travail ».

Près d'un tiers des répondant·e·s qui n'ont pas suivi de cours de formation continue a sélectionné la rubrique « Autre ». Les six rubriques à leur disposition se sont donc avérées insuffisantes. L'analyse des réponses montre que l'« engagement récent », le fait d'être encore en formation (il s'agit probablement d'apprenti·e·s), voire d'avoir récemment achevé sa formation, concernent un nombre important de personnes. Ces motifs sont suivis par « aucune offre », « aucune occasion » et « aucune information », ainsi que « non intéressé ».

4. Accès aux informations

La présente enquête s'est également proposé de cerner l'état des connaissances du PAT relatives au droit du travail dans des domaines précis (perfectionnement, promotion, mobilité structurelle, conciliation travail-famille et congés). A l'UNIL, divers canaux institutionnels assurent la diffusion de l'information juridique: les sites du SRH et de la commission du personnel, organe dans lequel siègent des représentant·e·s du PAT[101]. Les renseignements disponibles sur la seconde plateforme concernent essentiellement les lois et règlements de l'UNIL, les lois et règlements sur le personnel de la fonction publique cantonale[102], ainsi que les services pouvant être sollicités par le personnel de l'Université[103]. Parfois, les salarié·e·s accèdent également aux informations des syndicats et des associations professionnelles par le biais des panneaux d'affichage internes.

Les questions adressées aux membres du PAT permettent d'appréhender leur niveau d'information dans les cinq domaines susmentionnés et, simultanément, les déficiences de la diffusion de l'information. L'ensemble de l'échantillon a participé à ce volet[104].

Principaux résultats

- Près des deux tiers des membres 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.
- Une forte majorité du PAT indique manquer d'informations concernant l'avancement professionnel (près de neuf répondant·e·s sur dix). Proportionnellement, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à déclarer être bien renseignés sur les possibilités de mobilité verticale (13,2% des hommes contre 10,1% des femmes).
- Une même proportion du PAT (90,7%) signale être mal renseignée au sujet de la mobilité structurelle (possibilités de changer d'emploi) au sein de l'UNIL. Dans ce domaine, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à indiquer connaître les mesures de mobilité professionnelle.
- Les possibilités de conciliation travail-famille sont davantage connues du PAT : un peu plus d'un quart des répondant·e·s affirme être bien informé dans ce domaine. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à déclarer connaître les possibilités de conciliation.
- Le PAT connaît relativement bien ses droits en matière de congés. Près de deux personnes sur cinq disent être bien informées dans ce domaine. Les femmes sont, proportionnellement, légèrement plus nombreuses que leurs collègues de sexe masculin à déclarer être renseignées sur leurs droits en matière de congés.
- Plus le PAT signale l'existence de lacunes dans l'information relative à certains thèmes, plus il appelle à une amélioration de celle-ci. Les renseignements font clairement défaut dans le domaine de la promotion (près de trois répondant·e·s sur

[101] http://www.unil.ch/copers
[102] Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL), Règlement d'application de la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (RALUL), Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (12 novembre 2001), et Règlement général d'application du 09.12.2002 de la Loi sur le personnel. http://www.unil.ch/copers/page46201.html (visitée le 29.09.2009)
[103] Parmi les « Liens UNIL », nous trouvons les Autorités de l'UNIL, le SRH, le BEC, et DialogUNIL. Les « Liens externes » correspondent au Service du personnel de l'Etat de Vaud et à l'Etat de Vaud. http://www.unil.ch/copers/page46201.html (visitée le 29.09.2009)
[104] N=439.

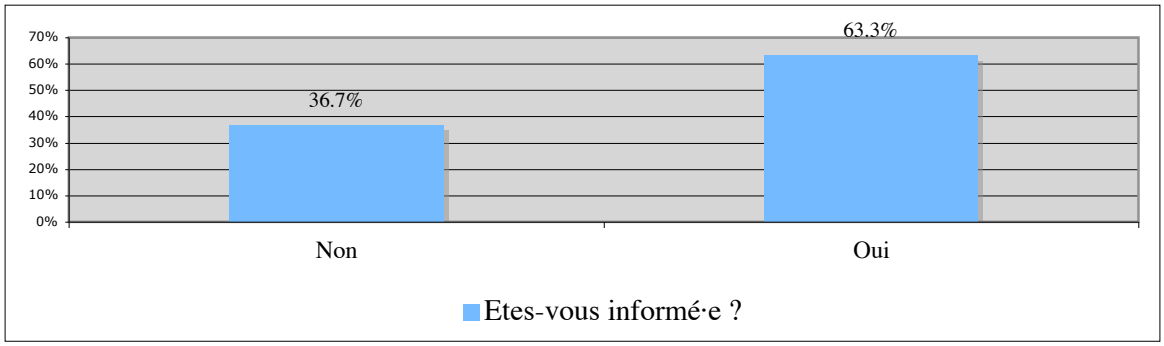
quatre soulignent la nécessité d'améliorer l'information) et de la mobilité structurelle (avec près de la moitié du PAT). Ces deux domaines sont suivis par la formation continue (40%), la « conciliation travail-famille » (35%) et les congés (26%).

4.1. Un niveau d'information très variable

4.1.1. Formation continue

S'agissant de la formation continue, la majorité du PAT (échantillon) déclare posséder des renseignements sur les possibilités de suivre des cours de perfectionnement professionnel. Trois salarié·e·s sur cinq (63,3%) rapportent être bien informé·e·s dans ce domaine. Cette proportion particulièrement élevée doit être mise en lien avec les pratiques du PAT en matière de formation continue, d'une part, et avec la politique de gestion du personnel, d'autre part. Tout d'abord, le taux d'accès du PAT à des cours de perfectionnement professionnel est quasi identique (64,5% des membres du PAT ont suivi une formation continue au cours des trois dernières années). Ensuite, le site du SRH de l'UNIL propose une page complète d'informations sur ce thème[105].

Figure 4.1.1.1 – Niveau d'information du PAT (échantillon) sur l'accès à la formation continue (en pourcentages)



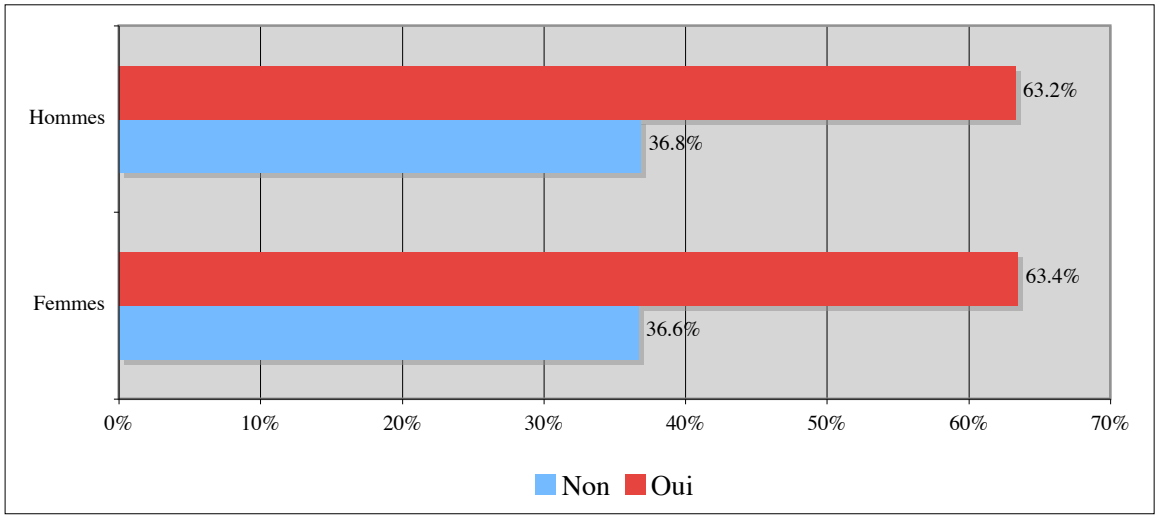
En ce qui concerne les salarié·e·s qui déclarent n'avoir pas eu accès à des informations concernant la formation continue, l'analyse montre qu'il s'agit de personnes ayant une ancienneté faible. La moitié d'entre elles travaillent à l'Université depuis moins de quatre ans.

S'agissant du niveau de renseignement relatif à la formation continue, nous n'observons pas de disparités selon le sexe, à la différence de l'accès à des cours de perfectionnement professionnel[106]. La Figure 4.1.1.2 permet de constater que les proportions féminines et masculines sont quasi identiques.

[105] http://www.unil.ch/srh/page34121.html (visitée le 29.09.2009)

[106] L'écart entre femmes et hommes s'élève dans ce domaine à près de dix points : 68,5% des femmes contre 59,8% des hommes de l'échantillon ont suivi une formation continue au cours des trois dernières années. Voir point 3.8.

Figure 4.1.1.2 – Part du PAT ayant eu accès aux informations relatives à la formation continue selon le sexe (pourcentages)



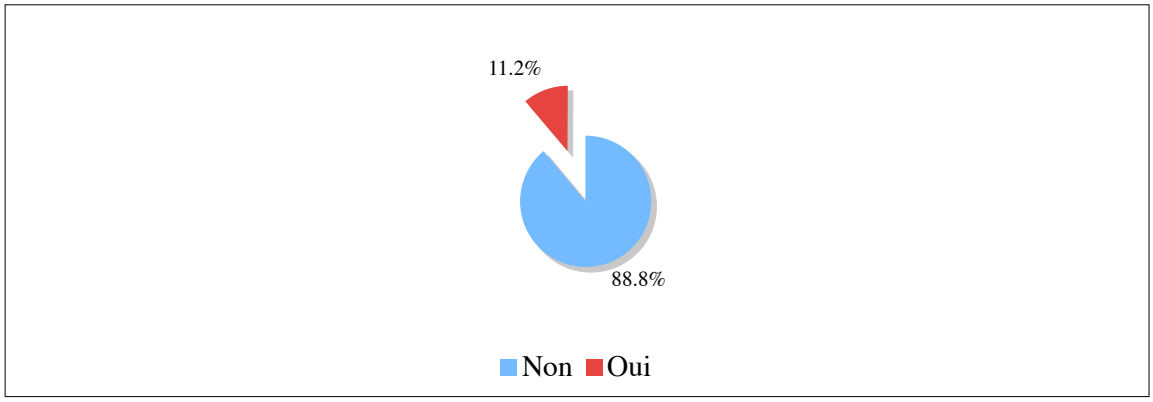
4.1.2. Mobilité verticale

Le PAT possède peu d'informations sur les possibilités d'avancement professionnel. Une forte majorité des répondant·e·s dit manquer de renseignements concernant la promotion à l'UNIL. Comme le montre la Figure 4.1.2.1 ci-dessous, la proportion s'élève à près de neuf personnes sur dix ; il s'agit du pourcentage le plus élevé du volet « informations ». Nous formulons l'hypothèse que ce résultat est lié à l'absence de politique de gestion des carrières administratives et techniques[107]. Bien que le site du SRH contienne plusieurs pages thématiques concernant le personnel de l'Université, la promotion n'y figure pas. Rappelons ensuite que la majorité du PAT (échantillon) déclare n'avoir pas obtenu de promotion au cours de sa carrière (point 3.7.)[108].

[107] Nous n'avons trouvé aucune directive spécifique à la promotion. Les lois et règlements en vigueur comportent certes une section consacrée à la « mobilité et réinsertion professionnelle », mais celle-ci renvoie davantage à la mobilité structurelle qu'à la mobilité verticale. Le changement de fonction est mentionné dans la rubrique « Droits des collaborateurs », mais celui-ci est strictement lié à une modification du cahier des charges : « Lorsque le cahier des charges du collaborateur est modifié au point qu'il implique un changement de fonction. » (Art. 42 du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud). Selon les informations collectées auprès du SRH, la règle en vigueur à l'UNIL est la suivante : toute demande de promotion doit être documentée avec un cahier des charges actualisé et une lettre de motivation des responsables hiérarchiques, visée par le supérieur de l'unité (membre du Décanat ou de la Direction). Le SRH examine ensuite le dossier et les arguments en question, puis soumet son préavis à la Direction.

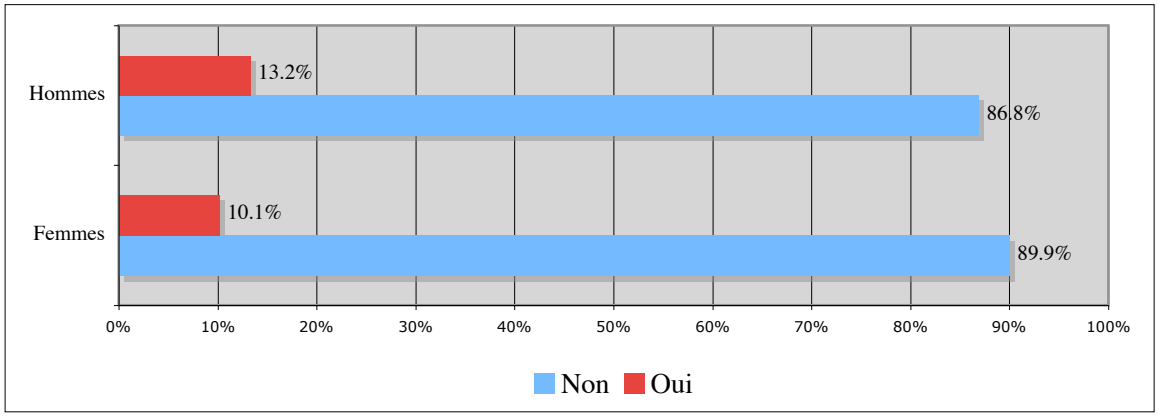
[108] Près des deux tiers des répondant·e·s sont concerné·e·s par cette situation.

Figure 4.1.2.1 – Part du PAT qui est informé ou non sur les possibilités d'avancement professionnel (en pourcentages)



Le niveau d'information concernant les possibilités d'avancement professionnel diffère selon le sexe. Nous le voyons sur la Figure 4.1.2.2, les hommes sont proportionnellement légèrement plus nombreux que leurs collègues de sexe féminin à indiquer connaître les possibilités de promotion à l'Université.

Figure 4.1.2.2 – Part du PAT (échantillon) qui est informé ou non sur les possibilités de promotion selon le sexe (en pourcentages)

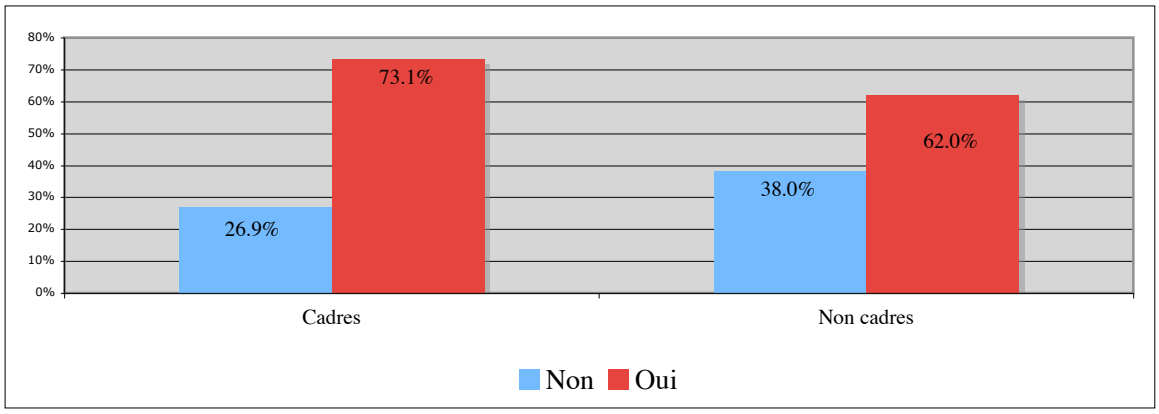


Il convient de signaler que ce résultat ne concorde pas avec l'analyse de l'avancement professionnel. Au point précédent, nous avons vu que les femmes sont proportionnellement légèrement plus nombreuses que leurs collègues de sexe masculin à déclarer avoir bénéficié d'une promotion. Nous avançons l'hypothèse que l'écart entre les sexes dans le domaine des renseignements concernant les possibilités de promotion tient au fait que les femmes sont en règle générale moins bien informées sur les possibilités de carrière que les hommes en raison des stéréotypes de sexe qui sous-tendent les pratiques des supérieurs. En d'autres termes, nous postulons que les pratiques de gestion de la main-d'œuvre se fondent sur des stéréotypes quant aux postes, aux parcours et aux comportements qui conviennent aux femmes, considérées comme moins disponibles et mobiles que les hommes. Comme le montrent plusieurs études (Fortino, 2002 ; Laufer, 2004), les représentations sociales de la carrière s'appuient sur le présupposé selon lequel l'emploi féminin est pensé comme contingent, dépendant des obligations familiales des femmes, alors que l'emploi masculin est évident. Ce présupposé légitime l'étape suivante : les hommes se voient proposer des mesures d'avancement professionnel, les femmes des mesures d'adaptation à l'emploi. Par ailleurs, le fait de travailler sous les ordres d'un individu du même sexe constitue un atout majeur. Au point précédent, nous avons vu que les hommes sont proportionnellement plus nombreux que

les femmes à travailler sous les ordres d'un homme, situation qui favorise le transfert d'informations concernant les possibilités d'évolution professionnelle.

Le fait d'occuper une fonction d'encadrement influence-t-il l'accès aux informations concernant l'avancement professionnel ? L'analyse révèle l'existence d'un écart entre le personnel ayant une fonction de cadre et celui sans fonction d'encadrement. Comme le laisse entrevoir la Figure 4.1.2.3. ci-dessous, près de dix points séparent ces deux catégories du PAT. Proportionnellement, les cadres sont plus nombreux que le personnel sans fonction d'encadrement à connaître les possibilités de promotion (15,4% des cadres contre 10,6% des non-cadres). Ce résultat n'est guère surprenant compte tenu des responsabilités de gestion d'équipe qu'assument les cadres.

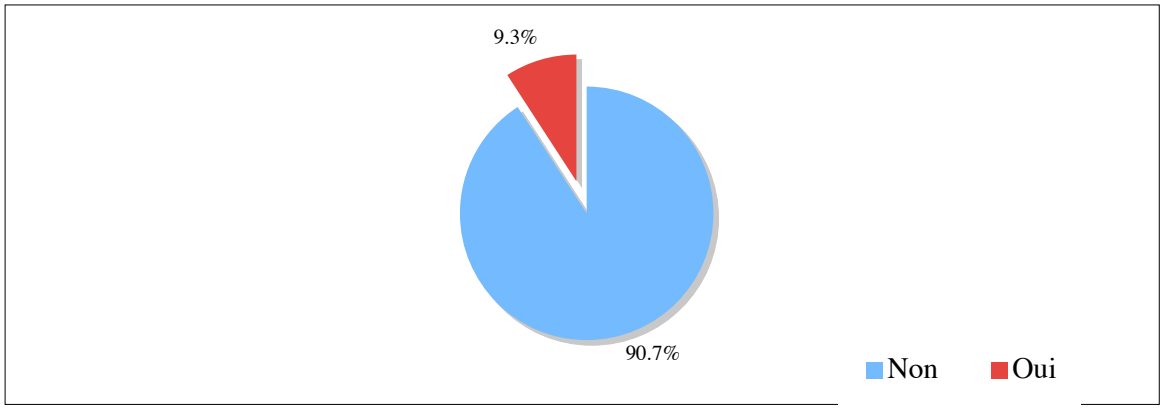
Figure 4.1.2.3 - Répartition du PAT selon accès aux informations relatives aux possibilités d'avancement professionnel et à la position professionnelle (pourcentages)



4.1.3. Mobilité structurelle

Examinons maintenant le niveau d'information du PAT concernant les possibilités de changer d'emploi au sein de l'UNIL ou de l'administration cantonale, c'est-à-dire la mobilité structurelle. L'analyse montre que la grande majorité des répondant·e·s rapporte ne pas posséder de renseignements sur la mobilité interne. La proportion est particulièrement élevée, près de neuf personnes sur dix répondent par la négative.

Figure 4.1.3. 1 – Niveau d'information du PAT (échantillon) sur les possibilités de changer d'emploi (en pourcentages)



Comment interpréter ce résultat ? Dans la partie précédente, nous avons vu que la mobilité professionnelle interne fait clairement partie de la politique de gestion du personnel de la

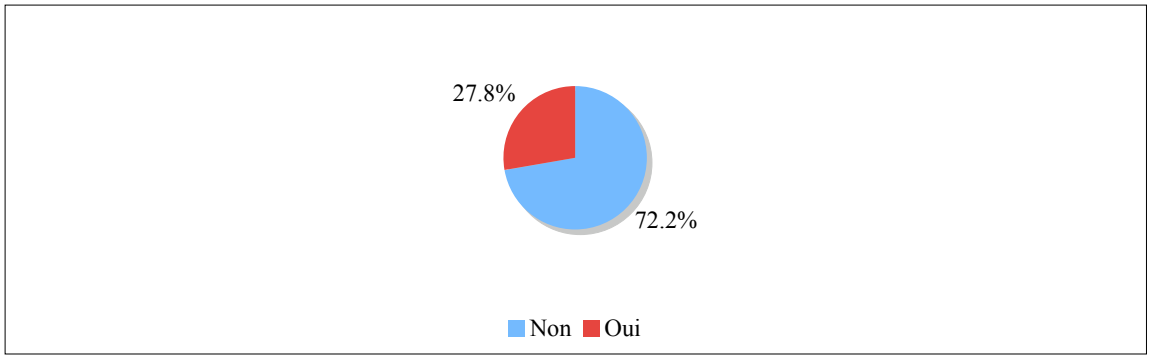
fonction publique cantonale et de l'Université[109]. Est-ce lié aux canaux de diffusion de l'information ? Cela ne semble pas être le cas, étant donné que le personnel de l'Université a accès aux offres d'emploi de l'ensemble de l'administration cantonale[110]. Toutefois, force est de constater que le SRH ne propose aucune mesure ou lien concernant le soutien, les conseils ou l'aide à réorienter sa carrière. La possibilité de faire un « bilan de compétences » est réservée au seul personnel au bénéfice d'une formation universitaire[111].

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à se dire bien informées sur les mesures de mobilité professionnelle : 11,1% des femmes contre 5,9% des hommes. Plusieurs raisons nous semblent expliquer cet écart entre les sexes. La première est due à la mobilité structurelle féminine : comme nous l'avons vu précédemment, les femmes changent plus fréquemment de service et de poste de travail que les hommes. Liée à la première, la seconde raison tient au fait que les trajectoires professionnelles féminines sont davantage affectées par les responsabilités familiales que celles des hommes. Chez les femmes, la naissance d'enfants entraîne souvent une modification du taux d'occupation, voire un changement d'emploi. Dès lors, il n'est guère surprenant que les salariées aient une meilleure connaissance des mesures de mobilité professionnelle interne que leurs homologues de sexe masculin.

4.1.4. Conciliation travail-famille

Le troisième domaine considéré est celui des informations relatives aux possibilités de « concilier » activité professionnelle et responsabilités familiales. La Figure 4.1.4.1 permet de constater que le niveau d'information est, dans ce cas, plus élevé que celui observé dans les deux domaines précédents. En effet, un peu plus du quart du PAT a répondu par l'affirmative à la question. Il convient de signaler que la conciliation fait partie des mesures adoptées par l'Université[112].

Figure 4.1.4. 1 – Part du PAT (échantillon) selon le niveau d'information concernant la conciliation travail-famille (en pourcentages)



A propos des renseignements concernant la « conciliation » travail et famille, nous notons un léger écart entre les sexes, au profit des femmes. Ces dernières sont proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à déclarer être bien informées des possibilités de

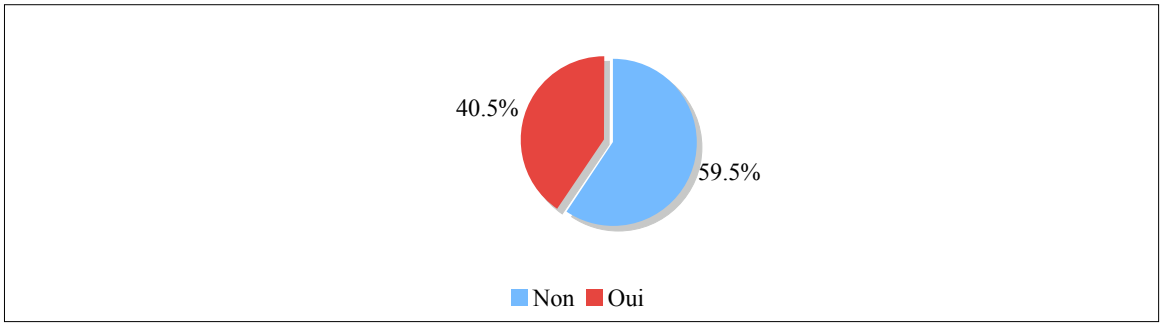
[109] « La politique des ressources humaines de l'Etat de Vaud, dont l'UNIL fait partie, encourage fortement la mobilité professionnelle interne (selon l'art 8 Lpers). ». http://www.unil.ch/dialog/page17442.html (visité le 29.09.2009).
[110] Voir à ce propos les sites internet de l'UNIL, de l'Etat de Vaud et des Hospices/CHUV.
[111] « Les bilans effectués au Service d'orientation et conseil sont individuels et spécifiquement conçus pour un public universitaire. » http://www.unil.ch/soc/page7302.html (visitée le 29.09.2009).
[112] Voir page de DialogUNIL « Concilier études/recherche et famille » et le lien du BEC. Mais le personnel de l'UNIL semble renvoyer davantage aux chercheurs et chercheuses qu'aux autres professionnel·le·s exerçant une activité sur le site. http://www.unil.ch/dialog/page 17436.html (visitée le 29.09.2009)

« concilier » activité salariée et responsabilités familiales : 28,9% des femmes contre 25,7% des hommes. Ce résultat n'est guère surprenant lorsque nous le considérons à la lumière de l'inégale répartition du travail domestique au sein des ménages comptant des enfants en Suisse (OFS/BFEG, 2008 ; OFS, 2009).

4.1.5. Droits en matière de congés

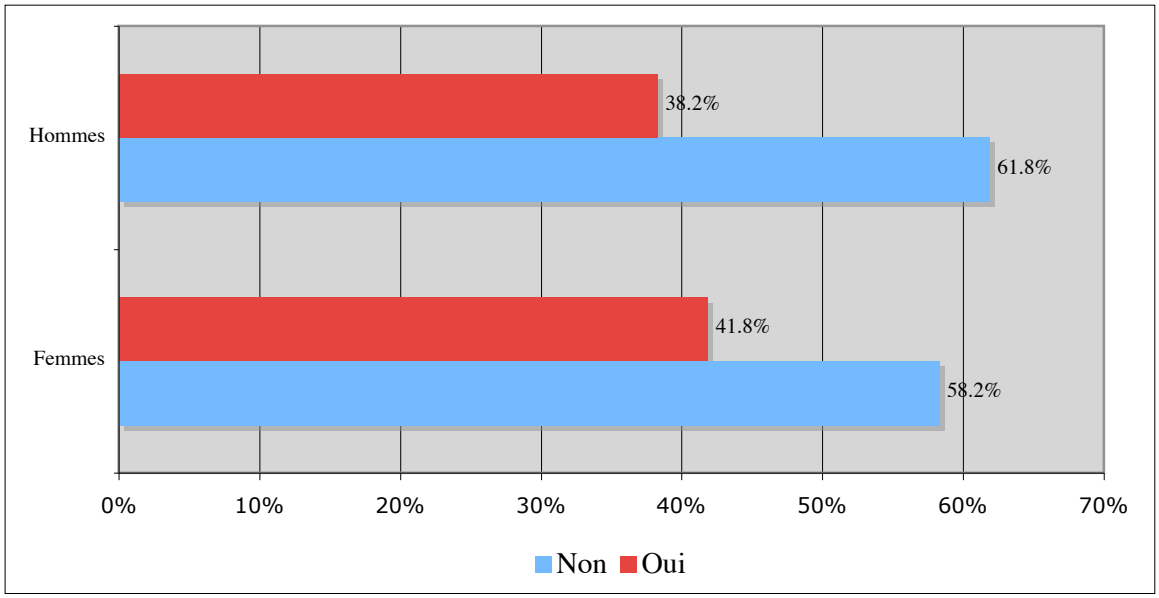
Le PAT connaît relativement mieux ses droits en matière de congés. Près de deux personnes sur cinq disent être bien informées dans ce domaine, comme le laisse entrevoir la Figure 4.1.5.1 ci-dessous. Ce résultat, qui place les congés en deuxième position derrière la formation continue, témoigne du fait qu'il s'agit là d'un domaine du droit du travail relativement vulgarisé. Le site internet du SRH comprend plusieurs pages thématiques sur ces droits.

Figure 4.1.5.1 – Part du PAT (échantillon) selon accès aux informations relatives aux congés (en pourcentages)



Dans ce domaine, les femmes sont, proportionnellement, légèrement plus nombreuses que leurs collègues de sexe masculin à déclarer être renseignées sur leurs droits en matière de congés (41,8% des femmes contre 38,2% des hommes). Mais l'écart est faible comme on peut le voir sur la Figure 4.1.5.2. Ce résultat n'est guère surprenant, si nous le considérons à la lumière des résultats précédents. En effet, nous avons vu qu'une proportion importante du PAT n'est pas encore concernée par la parentalité et les demandes de congé maternité ou de congé parental.

Figure 4.1.5.2 – Part du PAT (échantillon) selon accès aux informations relatives aux droits en matière de congé selon le sexe (en pourcentage)



4.2. Amélioration de l'information

L'enquête s'est également intéressée aux domaines dans lesquels l'information devait être améliorée. Sans surprise, les réponses du PAT sont étroitement liées aux résultats du point précédent. Plus le PAT signale l'existence de lacunes dans l'information relative à certains thèmes, plus il appelle à une amélioration de celle-ci. Le Tableau 4.2.1 ci-dessous présente les rubriques par ordre décroissant d'importance. Nous le voyons, les renseignements font clairement défaut dans le domaine de la promotion (près de trois répondant·e·s sur quatre soulignent la nécessité d'améliorer l'information) et de la mobilité professionnelle (près de la moitié du PAT). Les trois autres domaines, formation continue, « conciliation travail-famille » et congés, affichent des pourcentages qui s'échelonnent entre 26% pour les droits en matière de congés et 40% pour les possibilités de suivre une formation continue. Ce dernier résultat est assez surprenant, compte tenu du fait que près des deux tiers des répondant·e·s disent avoir suivi une formation continue au cours des trois dernières années.

Tableau 4.2.1 – Part du PAT sur le domaine dans lequel l'information doit être améliorée (en pourcentage)

Domaine dans lequel l'information doit être améliorée	Pourcentage de réponses positives
Possibilités d'avancement professionnel	74,7%
Possibilités de changer d'emploi	50,3%
Possibilités de suivre une formation continue	40,5%
Possibilités de concilier travail et famille	34,9%
Droits en matière de congés	26,0%

Le PAT est relativement bien renseigné à propos de la formation continue, de la « conciliation travail-famille » et des congés parce que ces questions font partie intégrante de la politique de gestion du personnel. Les résultats obtenus dans les deux autres domaines pointent en creux

les déficiences de cette dernière : la mobilité verticale et la mobilité professionnelle interne (possibilités de changer d'emploi) ne sont pas suffisamment développées.

Enfin, l'information concernant l'Université, son fonctionnement notamment, semble faire défaut lors de l'arrivée de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. C'est du moins ce qui se dégage de deux commentaires personnels. « *Après avoir travaillé 11 ans pour des entreprises privées j'en vois aujourd'hui les avantages. J'ai été engagée et n'ai même pas eu 1 semaine de formation et aucune information sur le fonctionnement de l'UNIL. […]* » (R13, femme) Dans le même ordre d'idée, un répondant écrit : « *Manque de dialogue entre départements. Manque un bureau de RH accessible à tous. Présentation de l'UNIL à l'engagement. Manque séance de sécurité+feu à l'engagement*. » (R171, homme).

5. Satisfaction au travail et souhaits du PAT

Les aspects examinés dans les chapitres précédents ont permis de dresser un tableau de la situation professionnelle objective du PAT. Cette dernière partie du rapport aborde le vécu subjectif du travail et s'intéresse à la satisfaction et aux souhaits exprimés par rapport aux conditions de travail[113], à partir de plusieurs rubriques[114] : le taux d'occupation, la classe de fonction, les conditions de travail (encadrement, autonomie, charge de travail, délais et ressources, relations de travail et salaire notamment). Deux remarques s'imposent au sujet de l'analyse des appréciations portées par les membres de cette catégorie du personnel. Tout d'abord, il convient de préciser que l'enquête a recueilli l'expression de la satisfaction, c'est-à-dire les sentiments exprimés et non les sentiments éprouvés. Ces derniers demeurent en effet inaccessibles à une investigation par questionnaire[115]. Par ailleurs, les différentes rubriques ne couvrent pas l'ensemble des dimensions de la satisfaction au travail. La participation du PAT à ce volet est relativement élevée, mais varie selon le thème considéré[116]. Le taux d'insatisfaction désigne ci-après le pourcentage de personnes qui aspirent à une meilleure situation professionnelle ou à de meilleures conditions de travail.

Principaux résultats

- Une large majorité du PAT (échantillon) rapporte être satisfaite du taux d'occupation (près de 82% des répondant·e·s). Parmi les salarié·e·s qui expriment leur insatisfaction, une proportion identique souhaiterait augmenter ou réduire la quantité hebdomadaire d'heures de travail. Le taux de satisfaction ne diffère pas selon le sexe. En revanche, les appréciations négatives divergent selon l'appartenance de sexe : les hommes désirent augmenter leur taux d'occupation, alors que les femmes veulent le réduire.
- La classe de fonction suscite une grande insatisfaction auprès du PAT. Près de la moitié des répondant·e·s (entre 47,8% et 49,8% selon le registre examiné) aspire à une meilleure collocation de sa fonction dans la grille de classification. Le taux d'insatisfaction diffère selon le sexe : les femmes se déclarent proportionnellement plus insatisfaites que les hommes.
- En ce qui concerne les conditions de travail, la majorité du PAT (92,1%) déclare avoir du plaisir dans son travail. L'encadrement et la reconnaissance du travail suscitent un taux de satisfaction supérieur à 80% dans les deux cas. En revanche, un peu plus de la moitié des répondant·e·s désirent avoir plus d'autonomie au travail (prise d'initiatives et de responsabilités). Les femmes sont plus « entreprenantes » que les hommes, en ce qui concerne la prise d'initiatives notamment. La majorité du PAT (plus de sept personnes sur dix) estime avoir une charge de travail normale, dont une proportion quasi identique de femmes et d'hommes. Le taux de satisfaction quant aux délais et aux ressources disponibles pour accomplir le travail (outils, aide des collègues et place de travail) est élevé. Les femmes sont proportionnellement plus satisfaites que leurs

[113] Voir Annexe 1, volet III du questionnaire.

[114] Nous avons décidé de reprendre plusieurs questions posées à l'ensemble du personnel de l'Administration cantonale vaudoise en 1998. Voir SCRIS/BEFH, 1999.

[115] Seules des questions ouvertes permettent de nuancer le degré de satisfaction au travail exprimé. Or, le questionnaire comprend uniquement des questions fermées.

[116] Comparés à d'autres thèmes, le taux d'occupation et les conditions de travail ont recueilli une participation supérieure.

homologues de sexe masculin des outils et de la place de travail ; l'aide des collègues suscite en revanche une satisfaction masculine supérieure.

- A l'instar de la classe de fonction, le niveau de rémunération suscite un taux de satisfaction largement inférieur à celui entraîné par d'autres rubriques de ce volet. Les femmes sont un peu plus critiques que les hommes.
- Les relations de travail, avec les collègues et la hiérarchie, font l'objet d'une satisfaction élevée de la part du PAT. L'appréciation concernant les relations avec les supérieur·e·s hiérarchiques diffère légèrement selon le sexe.

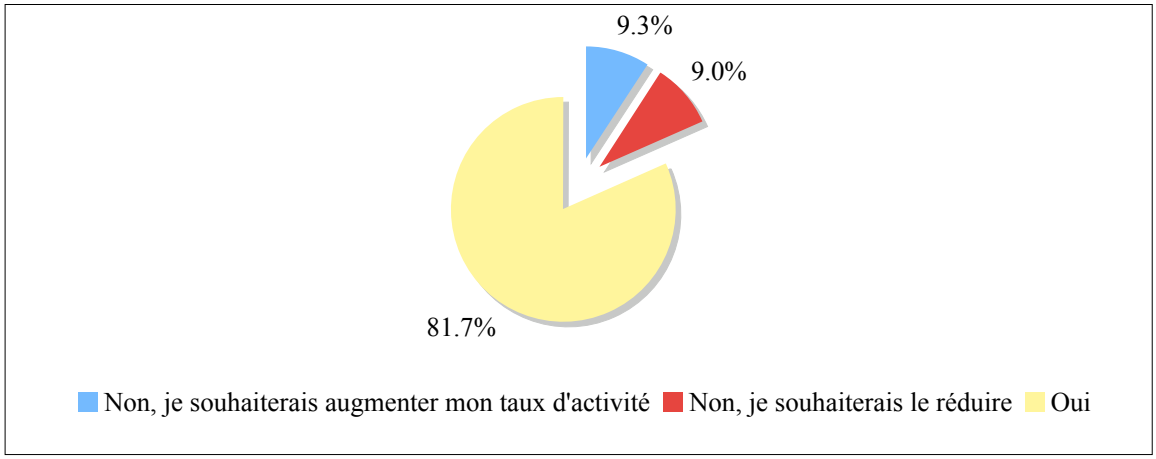
5.1. Taux d'occupation

Avant d'examiner les appréciations du PAT par rapport au taux d'occupation, il est utile de rappeler qu'un peu moins de la moitié de cette population travaille à plein temps (48,9%). Parmi les personnes occupées à temps partiel, nous avons vu que la moitié d'entre elles occupe un emploi dont le taux d'engagement est compris entre 51 et 90% (désigné comme temps partiel « long ») et que près d'un·e salarié·e sur cinq a un taux d'occupation inférieur à 50% (temps partiel « court »).

Un taux de satisfaction élevé

A la question « Êtes-vous satisfait·e de votre taux d'occupation actuel ? », le PAT (échantillon) répond dans sa grande majorité par l'affirmative. Comme nous pouvons le voir sur la Figure 5.1.1, la proportion de personnes satisfaites s'élève à 81,7%[117]. Un peu moins d'un·e répondant·e sur cinq se déclare insatisfait·e (N=79). Les individus qui portent une appréciation négative sur leur taux d'occupation se répartissent en deux groupes au poids similaire : une moitié se dit désireuse de réduire son taux d'occupation, tandis que l'autre moitié déclare vouloir l'augmenter.

Figure 5.1.1 – Degré de satisfaction du PAT (échantillon) concernant le taux d'occupation (pourcentages)

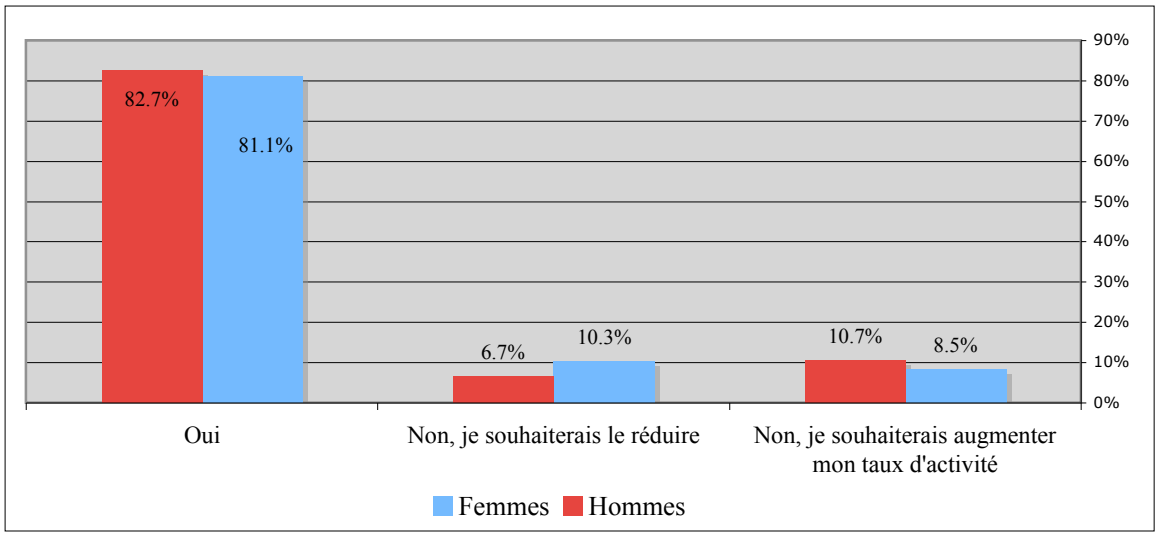


Les avis exprimés au sujet du taux d'occupation ne diffèrent pas selon le sexe. Une proportion semblable de femmes et d'hommes indique être satisfaite du volume hebdomadaire d'heures de travail : 81,1% des salariées et 82,7% des salariés ayant participé à l'enquête. A titre d'exemple, citons le commentaire d'une répondante : « *J'ai la chance de travailler dans un service dirigé par des personnes intelligentes qui comprennent justement la nécessité d'avoir*

[117] Le taux de participation du PAT aux questions relatives au taux d'occupation s'élève à 98,2% (N total = 439).

des horaires souples lorsque l'on désire avoir une vie de famille. J'apprécie tous les jours le fait de pouvoir travailler avec des horaires adéquats pour ma situation familiale. » (R93, femme). En revanche, les appréciations négatives divergent selon l'appartenance de sexe. Alors que les hommes sont, proportionnellement, légèrement plus nombreux que les femmes à signaler souhaiter augmenter leur taux d'occupation, ces dernières veulent plus souvent que les premiers réduire leur taux d'occupation (Figure 5.1.2 ci-dessous).

Figure 5.1.2 – Degré de satisfaction du PAT (échantillon) à l'égard du taux d'occupation selon le sexe (pourcentages)

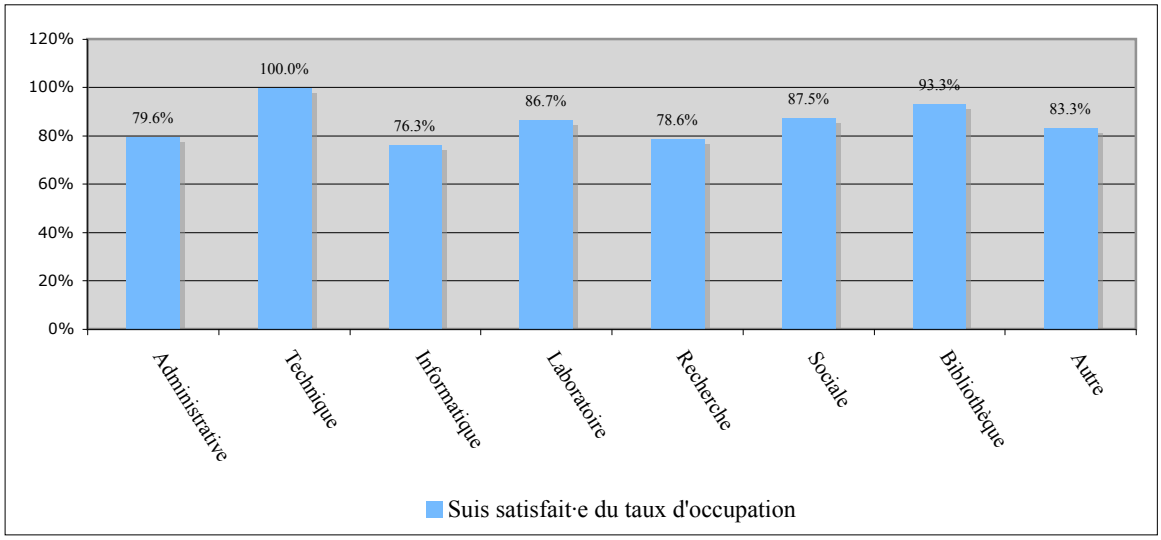


A propos des écarts observés entre les femmes et hommes, notre hypothèse, s'appuyant sur les travaux de recherche concernant le travail domestique (Roux et *al*., 1999 ; Strub et Bauer, 2002) est qu'ils sont étroitement liés à l'inégale division du travail domestique dans les ménages formés par les répondant·e·s. En Suisse, les femmes assurent aujourd'hui encore la plus grande part du travail domestique et consacrent un nombre important d'heures de travail à ce dernier (OFS/BFEG, 2008).

L'opinion du PAT, c'est-à-dire le taux de satisfaction concernant le volume hebdomadaire d'heures de travail professionnel, diffère-t-elle selon le type d'activité exercée ? L'analyse des réponses laisse entrevoir des écarts assez importants[118]. La Figure 5.1.3 ci-dessous permet de voir que le groupe le plus satisfait est le personnel qui exerce une activité technique (entretien de machines, installations, etc.), suivi par le personnel de bibliothèque, des services sociaux et les salarié·e·s qui travaillent dans un laboratoire. Nous notons que le personnel informatique et le personnel administratif expriment un degré de satisfaction inférieur à la moyenne (76,3% et 79,6%).

[118] Comme il est largement sous-représenté dans l'échantillon, nous avons exclu le personnel de nettoyage de cette analyse.

Figure 5.1.3 – Part du PAT (échantillon) se déclarant satisfait à l'égard du taux d'occupation selon le type d'activité exercée (en pourcentages)



5.1.1. PAT désirant augmenter son taux d'occupation

Les membres du PAT qui déclarent souhaiter **augmenter** leur quantité hebdomadaire d'heures de travail représentent une minorité. L'effectif est particulièrement faible (N=40) ; les proportions féminine et masculine sont quasi identiques (9,8% des femmes contre 10,8% des hommes de l'échantillon expriment ce souhait). Parmi les raisons avancées par les répondant·e·s, les « motifs financiers » et « l'adaptation au volume effectif de travail » arrivent en tête. Comme nous le voyons sur le Tableau 5.1.1.1, la modification de la situation familiale n'est mentionnée que par une petite minorité des salarié·e·s.

Tableau 5.1.1.1 - PAT (échantillon) souhaitant augmenter son taux d'occupation selon les motifs de ce souhait (effectifs et pourcentages)

Raisons pour augmenter le taux d'occupation (ordre décroissant)	Effectifs	Pourcentage
• Motifs financiers	27	67,5%
• Adapter taux au volume effectif de travail	18	45%
• Perspectives de carrière	8	20%
• Modification de situation familiale	5	12,5%
• Autre	2	5%

Les motifs diffèrent-ils selon le sexe ? L'analyse montre que l'aspect financier arrive en tête, tant chez les femmes que chez les hommes, suivi par l'adaptation du taux d'occupation au volume effectif de travail. Lorsque nous considérons les motifs séparément, nous remarquons que la majorité des répondant·e·s qui imputent leur désir d'augmenter leur taux d'occupation à des motifs financiers sont de sexe féminin (63%). Enfin, il convient de noter que la majorité du PAT qui déclare vouloir travailler plus d'heures vit dans un ménage sans enfants.

Les souhaits exprimés se sont-ils traduits en une demande adressée aux supérieur·e·s hiérarchiques[119] ? Le Tableau 5.1.1.2 ci-dessous montre que la moitié du PAT qui aspire à une

[119] Le pluriel s'impose étant donné que les requêtes du personnel suivent une voie hiérarchique qui comporte plusieurs échelons.

augmentation du taux d'occupation n'a pas adressé de demande dans ce sens. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à n'avoir entrepris aucune démarche particulière (62,6% des salariés contre 41,7% des salariées). Enfin, nous constatons que quelques personnes qui ont fait part de leur volonté d'augmenter leur volume de travail ont rencontré du succès dans leur action.

Tableau 5.1.1.2 - PAT (échantillon) ayant sollicité une augmentation du taux d'occupation (effectifs et pourcentages)

Avez-vous adressé une demande d'augmentation ?	Effectifs	Pourcentage valide
Non, et je n'envisage pas de le faire	8	20%
Non, mais j'envisage de le faire	12	30%
Oui, et celle-ci est en attente	8	20%
Oui, et la demande a été acceptée	3	7,5%
Oui, et la demande a été refusée	9	22,5%
Total	40	100%

5.1.2. PAT souhaitant diminuer son taux d'occupation

Les membres du PAT qui souhaitent **diminuer** leur volume hebdomadaire d'heures de travail forment également une minorité (N=39). Nous avons vu auparavant que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vouloir réduire leur taux d'occupation (10,3% des salariées contre 6,7% des salariés). Le manque de temps libre et les problèmes de conciliation travail-famille sont les raisons les plus fréquemment mentionnées par ordre décroissant, comme nous pouvons le voir sur le tableau suivant.

Tableau 5.1.2.1 - PAT (échantillon) souhaitant diminuer le taux d'occupation selon les motifs de ce souhait (effectifs et pourcentages)

Raisons pour diminuer taux d'occupation (ordre décroissant)	Effectifs	Pourcentages
• Pour avoir plus de temps libre	18	46,2%
• Pour pouvoir concilier travail et famille	16	41%
• Pour suivre une formation	6	15,4%
• Problèmes de santé	5	12,8%
• Autre	1	2,5%

Signalons qu'un peu plus de la moitié des répondant·e·s qui désirent diminuer les horaires de travail (56%) vivent dans un ménage qui compte des enfants[120]. Nous remarquons ensuite que la majorité des personnes qui souhaitent diminuer leur taux d'occupation n'a entrepris aucune démarche dans ce sens ou n'envisage pas de le faire. Seul un quart d'entre elles a traduit ce souhait en une demande explicite auprès des supérieur·e·s hiérarchiques.

[120] L'effectif se monte à 23 personnes sur un total de 39 répondant·e·s qui déclarent vouloir diminuer leur quantité hebdomadaire d'heures de travail. Parmi les femmes qui souhaiteraient réduire leur taux d'occupation, 55% ont des enfants ; chez les hommes, le taux s'élève à 60%.

Tableau 5.1.2.2 - PAT (échantillon) ayant sollicité une diminution du taux d'occupation (effectifs et pourcentages)

Avez-vous adressé une demande de diminution ?	Effectifs	Pourcentage valide
Non, et je n'envisage pas de le faire	12	30,8%
Non, mais j'envisage de le faire	17	43,6%
Oui, et celle-ci est en attente	4	10,3%
Oui, et la demande a été acceptée	1	2,6%
Oui, et la demande a été refusée	4	10,3%
N.R.	1	2,6%
Total	39	100%

5.2. Classe de fonction

Le second domaine examiné concerne la satisfaction du PAT quant à la classe de fonction[121] par rapport à trois registres : le niveau de formation, l'expérience professionnelle acquise et les responsabilités effectives.

L'analyse des réponses révèle tout d'abord qu'une proportion non négligeable du PAT n'a pas exprimé d'opinion à ce sujet[122]. Ensuite, force est de constater que la classe de fonction suscite une grande insatisfaction parmi cette catégorie du personnel de l'UNIL. Une proportion relativement élevée de salarié·e·s aspirent à une meilleure collocation, et cela quel que soit le registre considéré.

Tableau 5.2.1 – Appréciation émise par le PAT (échantillon) quant à l'adéquation de la classe de fonctions par rapport au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités (effectifs et pourcentages)

Par rapport…	la classe est jugée…	Effectifs	Pourcentage valide
Au niveau de formation	Adéquate	209	52,3%
	Pas assez élevée	191	47,8%
A l'expérience	Adéquate	203	50,2%
	Pas assez élevée	201	49,8%
Aux responsabilités	Adéquate	197	50,1%
	Pas assez élevée	193	49,1%
	Trop élevée	3	0,8%

On le voit sur le Tableau 5.2. 1 ci-dessus, le taux d'insatisfaction, c'est-à-dire le pourcentage de personnes affirmant que la classe de fonction n'est pas assez élevée, avoisine les 50%. A peine un peu plus de la moitié du PAT considère que sa formation[123] est suffisamment prise en compte dans la collocation de sa fonction. En revanche, près de la moitié des répondant·e·s estime que leur expérience et leurs responsabilités ne sont pas correctement prises en considération.

[121] L'intitulé de la question était : « Comment jugez-vous votre classe de fonction avant l'entrée en vigueur de *Decfo-Sysrem* ? ».

[122] Le taux de non-réponses est compris dans une fourchette de 8% à 10,5% des participant·e·s à l'enquête (N=439). Ce résultat recoupe le taux de non-réponses obtenu à la question relative à la classe de fonction (cf. chapitre 3).

[123] Rappelons qu'un peu plus de la moitié de la population étudiée a suivi une formation de niveau tertiaire (titre HES, licence, master, doctorat) et que deux cinquièmes possèdent un titre de formation du Secondaire II (CFC, diplôme, maturité, etc.).

S'agissant des appréciations portées par les membres du PAT sur la classe de fonction selon le sexe, nous notons que les femmes sont légèrement plus nombreuses que leurs homologues masculins à déclarer que leurs responsabilités effectives ne sont pas suffisamment prises en compte dans la classe de fonction octroyée (51,4% des femmes contre 45% des hommes). En revanche, le sexe ne joue aucun rôle sur la perception du PAT par rapport aux deux autres registres (niveau de formation et responsabilités effectives).

Tableau 5.2.2 - PAT (échantillon) jugeant sa classe de fonction pas assez élevée, selon le sexe (effectifs et pourcentages)

Par rapport		Femmes	Hommes	Total
Au niveau de formation	% vert. (effectifs)	47,1% (121)	49% (70)	47,8% (191)
A l'expérience	% vert. (effectifs)	49,8% (129)	49,7% (72)	49,8% (201)
Aux responsabilités effectives	% vert. (effectifs)	51,4% (130)	45% (63)	49,1% (193)

5.2.1. PAT satisfait de sa classe de fonction

Lorsque l'on s'intéresse au taux global de satisfaction[124] à l'égard de la classe de fonction, il apparaît que seul un tiers du PAT manifeste sa satisfaction (32,3% ou N=127). Il s'agit d'une population représentative de l'échantillon dans son ensemble, du point de vue du sexe, du niveau de formation et du taux d'occupation notamment. Parmi ce groupe, trois personnes sur cinq sont des femmes (60%). Toutefois, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que ces dernières à considérer leur classe de fonction comme adéquate (32,9% d'hommes contre 26,8% de femmes, lorsque l'on contemple les pourcentages verticaux). Ensuite, plus de la moitié des salarié·e·s satisfait·e·s ont fréquenté une haute école (55,1%). Enfin, près de la moitié occupe un poste à plein temps.

[124] Lorsque la réponse est « adéquate » dans les trois registres considérés.

Tableau 5.2.1.1 – PAT (échantillon) jugeant sa classe de fonction adéquate par rapport aux trois registres selon le sexe, l'âge, le niveau de formation, le taux d'occupation, l'unité de rattachement et le type d'activité (pourcentages et effectifs)

Variable		Pourcentages horiz.	Effectifs
Sexe	Femmes	60,6%	77
	Hommes	39,4%	50
Classe d'âge	15-24 ans	3,9%	5
	25-39 ans	42,5%	54
	40-54 ans	37,8%	48
	55-65 ans	15,7%	20
Niveau de formation[125]	Secondaire I	3,1%	4
	Secondaire II	39,4%	50
	Tertiaire	55,1%	70
	Sans titre/autre titre	2,4%	3
Taux d'occupation	10%-50%	22,8%	29
	51%-90%	29,9%	38
	100%	47,3%	60
Secteur d'activité	Faculté	61,4%	78
	Direction	38,6%	49
Type d'activité*	Administrative	39,4%	50
	Laboratoire	11,8%	15
	Recherche	17,3%	22
	Informatique	11%	14
	Bibliothèque	7,1%	9
	Technique	7,1%	9
	Sociale	1,6%	2
	Autre	3,9%	5

* Le nettoyage est exclu de cet examen.

Résumons ces résultats en dressant le profil-type du personnel satisfait quand à la collocation de sa fonction : il s'agit d'une femme, âgée de 25 à 39 ans, ayant suivi une formation tertiaire, travaillant à plein temps au sein d'une faculté.

5.2.2. PAT qui juge que sa classe de fonction n'est pas assez élevée

Examinons maintenant la population qui exprime son mécontentement à l'égard de sa classe de fonction. Lorsque nous considérons les trois rubriques ensemble, il apparaît que le taux d'insatisfaction est relativement élevé. Un peu plus d'un quart du PAT estime que sa classe de fonction n'est pas assez élevée par rapport aux trois registres considérés (28,5%). Intéressons-nous à cette population d'un peu plus près. Les femmes sont majoritaires parmi les personnes insatisfaites (58,9%). Dans ce cas, elles sont légèrement sous-représentées (la part des femmes dans l'échantillon est de 65 %). Mais les hommes sont proportionnellement plus nombreux que leurs homologues de sexe féminin à exprimer leur insatisfaction (29,6% des hommes contre 23,4% des femmes).

[125] Secondaire I (école obligatoire) ; Secondaire II (CFC, diplôme de culture générale, maturité gymnase, etc.) ; Tertiaire (HES, universités).

Tableau 5.2.2.1 - PAT (échantillon) jugeant sa classe de fonction pas assez élevée par rapport aux trois registres selon le sexe, l'âge, le niveau de formation, le taux d'occupation, l'unité de rattachement et le type d'activité (pourcentages et effectifs)

Variable		% horiz.	Effectifs
Sexe	Femmes	59,8%	67
	Hommes	40,2%	45
Classe d'âge	15-24 ans	2,7%	3
	25-39 ans	41,1%	46
	40-54 ans	45,5%	51
	55-65 ans	10,7%	12
Niveau de formation	Secondaire I	2,7%	3
	Secondaire II	39,3%	44
	Tertiaire	52,7%	59
	Sans titre/autre titre	5,4%	6
Taux d'occupation	10%-50%	15,2%	17
	51%-90%	31,2%	35
	100%	53,6%	60
Secteur d'activité	Faculté	75%	84
	Direction	25%	28
Type d'activité*	Administrative	42%	47
	Laboratoire	15,2%	17
	Recherche	17,9%	20
	Informatique	6,3%	7
	Sociale	4,5%	5
	Technique	3,6%	4
	Bibliothèque	0,9%	1
	Autre	7,1%	8

***** Le nettoyage est exclu de cet examen

Quel est le profil-type du personnel insatisfait quant à la collocation de sa fonction dans la grille salariale : il s'agit d'une femme, âgée de 40 à 54 ans, ayant suivi une formation de niveau tertiaire, occupée à plein temps au sein d'une faculté. Cette population ressemble fortement à la précédente, à une exception près. Les salarié·e·s dont l'appréciation est négative sont plus âgé·e·s que leurs homologues chez qui elle est positive. Nous formulons l'hypothèse que le système de classification des fonctions en vigueur dans l'Administration cantonale et la politique de gestion du personnel (dont l'absence de politique de gestion des carrières) rendent compte en grande partie de ces résultats. Quelques commentaires personnels font écho à la classification des fonctions. « *J'ai l'impression que DECFO défavorise beaucoup les métiers exercés en majorité par des femmes (bureau, labo etc.). Ma fonction a été déclassée et ne laisse plus aucune chance d'évolution*. » (R280, femme). En ce qui concerne les écarts entre les sexes, et le fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à se déclarer (in)satisfaites, nous sommes d'avis que les appréciations féminines ressortissent du rapport paradoxal que nombre de femmes entretiennent au travail salarié (Kergoat, 1982 ; Galerand et Kergoat, 2008). Paradoxal en ce sens qu'en dépit du fait que les fonctions à dominante féminine sont en règle générale colloquées à un niveau inférieur par rapport aux fonctions à dominante masculine, ce rapport n'est pas négatif comme en témoigne l'opinion des femmes concernant la collocation de leur fonction. Par ailleurs, sans doute le fait d'exercer une activité lucrative dans un environnement mixte, comptant une proportion importante de femmes, rend-il compte lui aussi du taux de satisfaction féminin.

5.3. Conditions de travail et rapport aux conditions de travail

Intéressons-nous maintenant au vécu subjectif du travail, c'est-à-dire aux sentiments que le PAT exprime à propos des conditions dans lesquelles est effectué le travail. En règle générale, les conditions de travail connotent la pénibilité physique et psychique (Gollac et Volkoff, 2000). Mais parler de conditions de travail implique de détacher du travail certains éléments. C'est pourquoi ce point examine les perceptions et opinions du PAT à propos de certains aspects rattachés à l'exercice d'une activité : plaisir au travail, reconnaissance du travail, autonomie au travail, charge de travail, délais et ressources, salaire et relations de travail[126]. Le PAT a été invité à évaluer dix-huit affirmations en se référant au poste actuel[127]. Signalons que la participation à ce volet est très élevée[128].

Plusieurs remarques s'imposent à propos de l'interprétation des résultats. Si les conditions de travail connotent souvent les caractéristiques techniques des postes, elles font aussi système avec les caractéristiques de l'employeur (taille et activité économique), de l'emploi (stable ou précaire, qualifié ou non) et du ou de la salarié·e (femme ou homme, jeune ou âgé·e, suisse/suissesse ou étranger/étrangère, etc.) (Gollac, 2008). De ce fait, les appréciations recueillies dépendent non seulement des caractéristiques concrètes de l'activité de travail, mais également du statut social des répondant·e·s. En effet, les conditions de travail n'existent pas indépendamment de la personne singulière du travailleur ou de la travailleuse. En même temps, la prise en compte du rapport subjectif au travail exige d'intégrer les normes portées par les collectifs ou les groupes. En d'autres termes, il convient de garder à l'esprit que les appréciations données par le PAT ne sont pas indépendantes des normes sociales à l'aune desquelles les horaires, le salaire, etc., sont appréciés individuellement et collectivement.

5.3.1. Plaisir au travail

Partant de l'idée que les conditions se manifestent à travers leurs conséquences, le volet « Satisfaction et souhaits concernant les conditions de travail » s'ouvre avec la question du plaisir au travail[129]. Cette question permet d'appréhender un niveau de satisfaction « général »[130]. Le Tableau 5.3.1.1 permet de voir que ce dernier est particulièrement élevé. Un peu plus de neuf répondant·e·s sur dix déclarent avoir du plaisir dans leur travail (92,1%).

[126] Sont exclues de ce domaine les questions ayant trait aux facteurs physiques comme le port de charges lourdes, l'exposition à des produits toxiques, les risques d'accident, bien qu'une partie des salarié·e·s du PAT soient quotidiennement exposé·e·s à de telles conditions de travail.
[127] Voir Annexe 1, question n° 51.
[128] Le taux de non-réponses s'échelonne entre 2,3% et 2,7%, mais il faut signaler que plusieurs membres du PAT ont répondu « ne sais pas » (entre 1,8% et 5,5% des répondant·e·s).
[129] L'énoncé de la question était : « En vous référant à votre poste actuel, estimez-vous avoir du plaisir dans votre travail ? »
[130] La participation du PAT à ce volet est élevée, le taux de non-réponses étant de 2,3%.

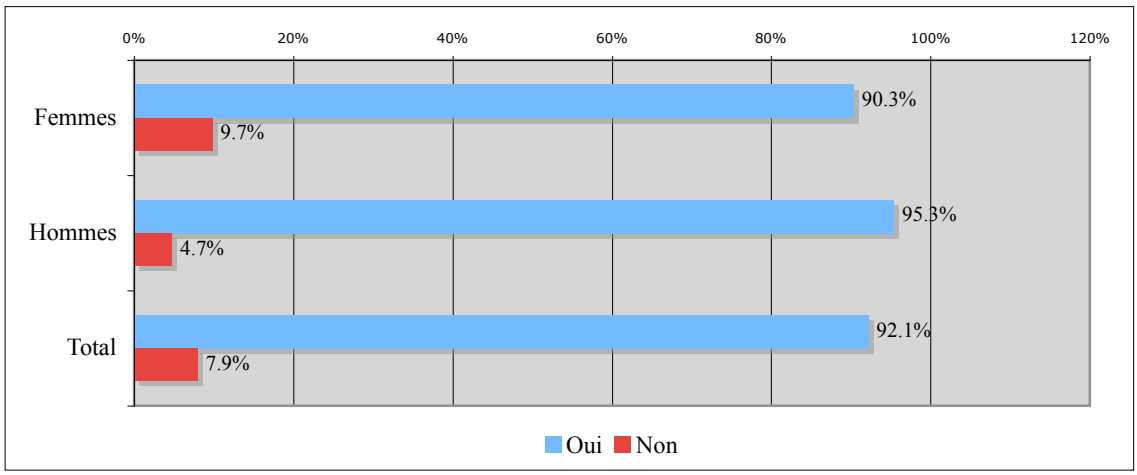
Tableau 5.3.1.1 – Part du PAT (échantillon) qui estime avoir du plaisir dans son travail (effectifs et pourcentages)

Estimez-vous avoir du plaisir dans votre travail ?	Effectifs	Pourcentage valide
Oui, tout à fait	202	47,1%
Plutôt oui	193	45%
Plutôt non	31	7,2%
Non, pas du tout	3	0,7%
Total	429	100%
Non-réponses (N.R.)	10*	
Total	439	

* Effectifs qui représentent 2,3% de l'échantillon.

Le plaisir au travail varie-t-il selon le sexe ? La Figure 5.3.1.1 révèle que les hommes sont plus satisfaits que les femmes (9,7% des femmes répondent négativement à la question contre 4,7% des hommes).

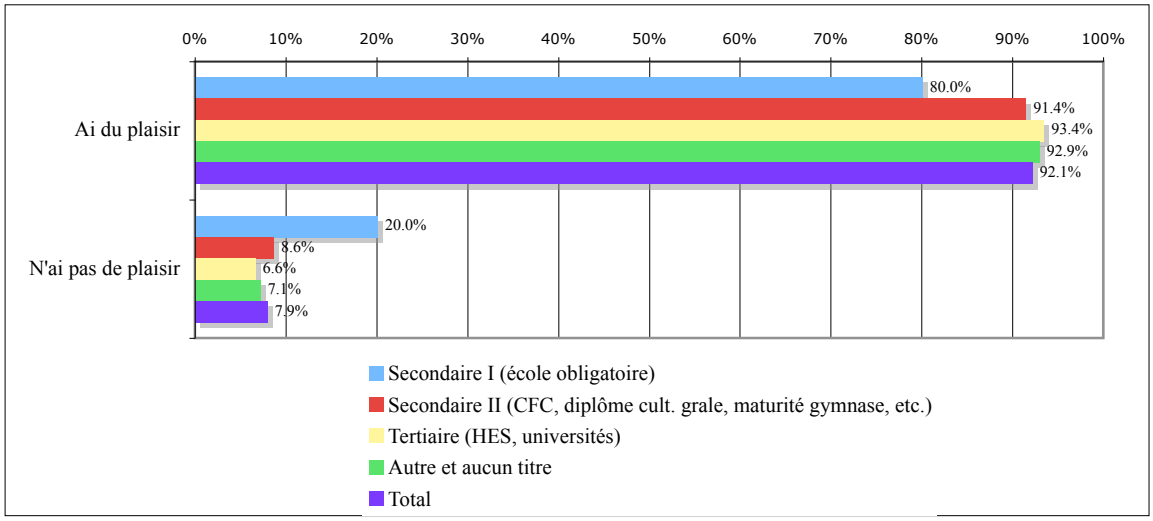
Figure 5.3.1.1 – Part du PAT (échantillon) qui exprime un sentiment de plaisir au travail selon le sexe (pourcentages)



Le sentiment de plaisir diffère également selon le niveau de formation. La Figure 5.3.1.2 permet de constater que la proportion du PAT déclarant avoir du plaisir dans son travail augmente avec le niveau de formation. Parmi les diplômé·e·s du Secondaire I[131], une personne sur cinq répond n'éprouver aucun plaisir au travail contre moins d'une sur dix chez les diplômé·e·s du Secondaire II ou du Tertiaire.

[131] L'effectif est particulièrement faible : 15 personnes. La catégorie « autre titre et aucun titre » réunit une proportion semblable de répondant·e·s (14 personnes).

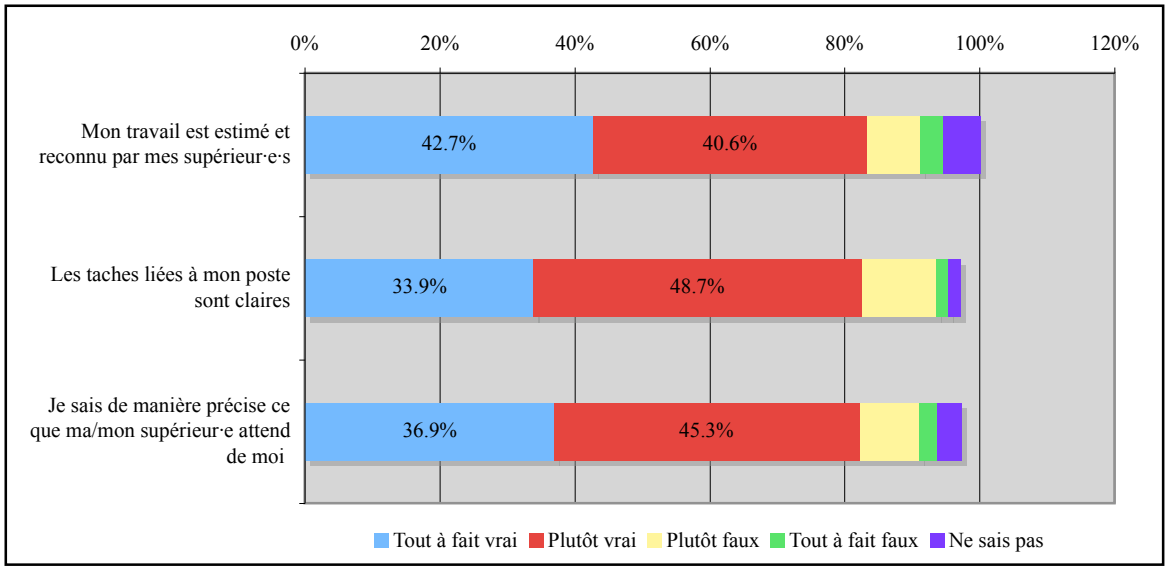
Figure 5.3.1.2 – Part du PAT (échantillon) selon appréciation à l'égard du travail et niveau de formation (en pourcentages)



5.3.2. Reconnaissance et encadrement du travail

La reconnaissance et l'encadrement du travail sont mesurés à partir de trois affirmations portant sur la reconnaissance du travail par les supérieur·e·s hiérarchiques, la clarté des tâches devant être accomplies et l'encadrement du travail respectivement[132]. L'analyse des réponses[133] révèle un degré de satisfaction élevé dans ce domaine, comme le montre la Figure 5.3.2.1.

Figure 5.3.2.1 - Part du PAT (échantillon) qui évalue trois affirmations relatives à la reconnaissance et à l'encadrement du travail (en pourcentages)



[132] Les affirmations soumises au PAT étaient les suivantes : « Mon travail est estimé et reconnu par mes supérieur·e·s hiérarchiques ». « Les tâches liées à mon poste sont claires ». « Je sais de manière précise ce que mes supérieur·e·s attendent de moi ».

[133] Le taux de non-réponses est faible ; il s'élève entre 2,3% et 2,7% selon l'affirmation considérée.

Dans le détail, nous constatons que plus de quatre salarié·e·s sur cinq[134] jugent « tout à fait vraies » ou « plutôt vraies » les affirmations proposées, à savoir :

- 83,2% des répondant·e·s estiment que leur travail est reconnu par leurs supérieur·e·s hiérarchiques.
- la proportion de personnes déclarant que les « tâches liées à [leur] poste sont claires » et estimant « savoir de manière précise ce que [leur·s] supérieur·e·s attendent [d'elle·s] » est légèrement plus élevée (85% et 84,5% respectivement).

En bref, une forte majorité du PAT porte une appréciation positive sur la valorisation et l'encadrement de son travail. Nous notons toutefois que cette perception est légèrement moins favorable en ce qui concerne la clarté des tâches liées au poste[135] et la reconnaissance du travail par la hiérarchie[136].

L'analyse du taux de satisfaction selon différentes variables (sexe, niveau de formation, âge, secteur d'activité, etc.) met au jour les tendances suivantes.

5.3.2.1. Reconnaissance du travail :

- Les hommes sont proportionnellement un peu plus nombreux que les femmes à affirmer que leur « travail est estimé et reconnu par [leur·s] supérieur·e·s hiérarchiques » (86,1% des hommes contre 81,6% des femmes).
- Le sentiment que le travail est estimé et reconnu est plus marqué chez les détenteurs et détentrices d'un titre de formation du degré tertiaire (88,5% contre 69,3% chez les diplômé·e·s du Secondaire I).
- Le taux de satisfaction diffère légèrement selon l'âge : la perception de la reconnaissance du travail est moins marquée aux deux extrémités de la hiérarchie des âges, dans les groupes des 15-24 ans et des 55-65 ans.
- Le personnel rattaché à une faculté est proportionnellement plus nombreux que le personnel occupé dans un service de la Direction à déclarer que son travail est reconnu par la hiérarchie (90,8% des répondant·e·s d'une faculté contre 83,4% du personnel du « secteur commun »).

5.3.2.2. Cahier des charges

- Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à déclarer que les tâches qui leur incombent sont claires (90,4% des hommes contre 84,6% des femmes).
- L'appréciation concernant la clarté des tâches liées au poste varie selon le niveau de formation. Elle est plus élevée chez les titulaires d'un diplôme du Secondaire II et du Tertiaire que chez les salarié·e·s possédant peu de capital scolaire. Près d'un quart des personnes ayant suivi l'école obligatoire jugent l'affirmation comme étant « fausse ».
- La proportion la plus élevée de membres du PAT estimant que les tâches à accomplir sont claires se trouve parmi les répondant·e·s âgé·e·s de 55-65 ans (93,9%), la plus basse chez le personnel âgé de 15 à 24 ans (78,9%).

[134] Après exclusion des pourcentages des « non-réponses ».
[135] Nous observons un écart important entre le taux de répondant·e·s très satisfait·e·s et celui de plutôt satisfait·e·s.
[136] Dans ce cas, la part de répondant·e·s indiquant « ne sais pas » à la question (5,6%) est supérieure à celle observée dans les deux autres registres.

- Les membres du PAT sans fonction d'encadrement sont proportionnellement plus nombreux que les cadres à estimer que les tâches liées à leur poste sont claires (88,3% contre 74,5% des cadres).

5.3.2.3. Encadrement de la hiérarchie

- Le sentiment à l'égard des attentes des supérieur·e·s diffère légèrement selon le sexe, le niveau de formation et la position hiérarchique.
- Plus de neuf hommes sur dix jugent vraie l'affirmation « je sais de manière précise ce que mes supérieur·e·s attendent de moi ». La proportion de femmes s'élève à 85,1%.
- Le taux de satisfaction est plus marqué chez les diplômé·e·s des hautes écoles que chez les personnes ayant suivi une formation professionnelle ou générale.
- Les salarié·e·s sans fonction d'encadrement sont proportionnellement légèrement plus satisfait·e·s de l'encadrement de la hiérarchie que les cadres (88,6% du personnel non-cadre contre 82,4% des cadres).
- L'appréciation des membres du PAT varie également légèrement selon le secteur d'activité (89,1% des salarié·e·s occupé·e·s dans une faculté contre 85,5% de ceux et celles qui travaillent dans un service de la Direction). Nous constatons une tendance similaire à la fin des années 1990 (Motta Baran et Vez, 2001) : l'insatisfaction quant à l'encadrement du travail était plus forte parmi le personnel travaillant dans le « secteur commun » que chez les salarié·e·s des facultés.

5.3.3. Autonomie au travail

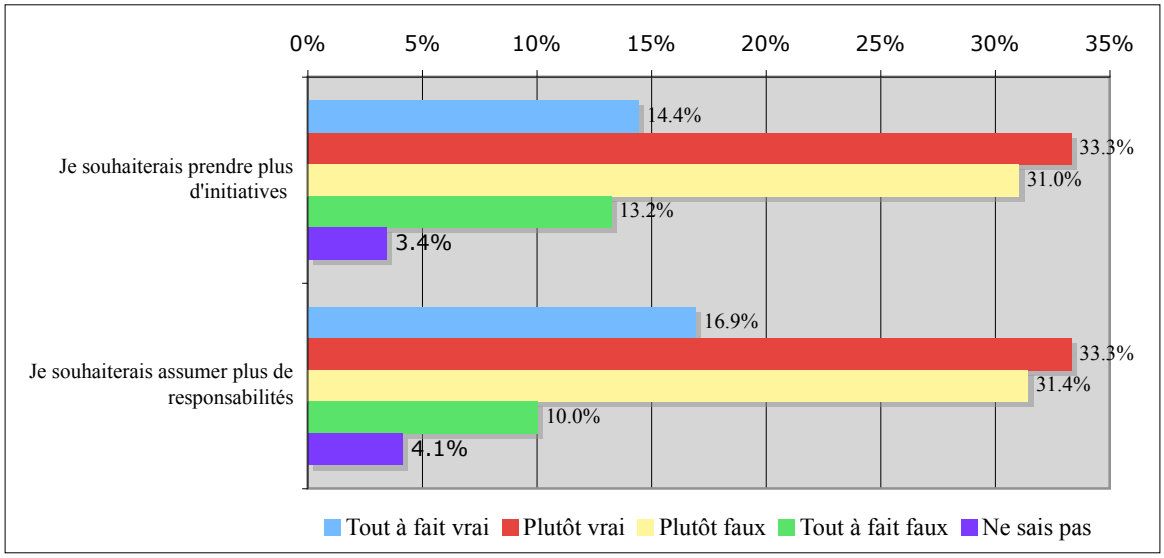
Par autonomie au travail, nous désignons les situations où les salarié·e·s décident comment faire le travail ; il s'agit de la liberté d'initiative dont elles et ils disposent dans son exécution. L'enquête appréhende uniquement les souhaits du personnel dans ce domaine. En effet, les membres de cette catégorie du personnel ont donné leur point de vue sur des affirmations concernant la prise d'initiatives et de responsabilités[137]. Cette approche ne permet pas d'évaluer l'autonomie du PAT en matière de conception ou de réalisation du travail[138].

Un peu plus de la moitié du PAT souhaite prendre plus d'initiatives et assumer davantage de responsabilités. En d'autres termes, les appréciations concernant l'autonomie sont beaucoup moins favorables que ceux concernant la reconnaissance et l'encadrement du travail. Plus précisément, nous observons qu'un peu plus de la moitié des répondant·e·s déclarent vouloir prendre plus d'initiatives (51,9%) et avoir des responsabilités élargies (54,7%). La composition du PAT, qui réunit une forte majorité de salarié·e·s sans fonction d'encadrement, rend probablement compte de ces résultats.

[137] Les affirmations étaient les suivantes : « Je souhaiterais pouvoir prendre plus d'initiatives ». « Je souhaiterais assumer plus de responsabilités ».

[138] Pour cela, il aurait fallu poser d'autres questions comme : « Pouvez-vous choisir ou modifier l'ordre de vos tâches ? » ; « Pouvez-vous choisir ou modifier vos méthodes de travail ? » ; « Pouvez-vous choisir ou modifier votre cadence ou rythme de travail ? » ; « Pouvez-vous déterminer vos horaires de travail entièrement vous-même ou du moins les adapter dans une certaine limite ? ».

Figure 5.3.3.1 - PAT selon appréciation émise au sujet de l'initiative et des responsabilités (en pourcentages)

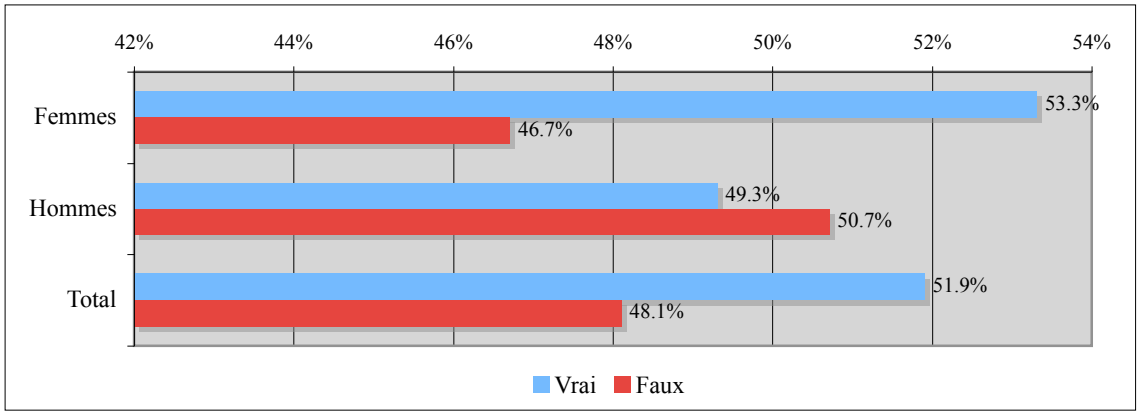


5.3.3.1. Prise d'initiative

S'agissant des appréciations émises par le PAT au sujet de la prise d'initiative selon le sexe, la situation familiale, le niveau de formation et la position hiérarchique, l'analyse dessine une situation contrastée.

Proportionnellement, les femmes apparaissent plus « entreprenantes » que les hommes, comme le laisse entrevoir la Figure 5.3.3.1.1. Une majorité des répondantes souhaite en effet prendre plus d'initiatives, tandis que les appréciations des répondants se répartissent deux parts égales.

Figure 5.3.3.1.1 - PAT (échantillon) selon appréciation émise au sujet de l'affirmation ayant trait à la prise d'initiatives et selon le sexe (en pourcentages)



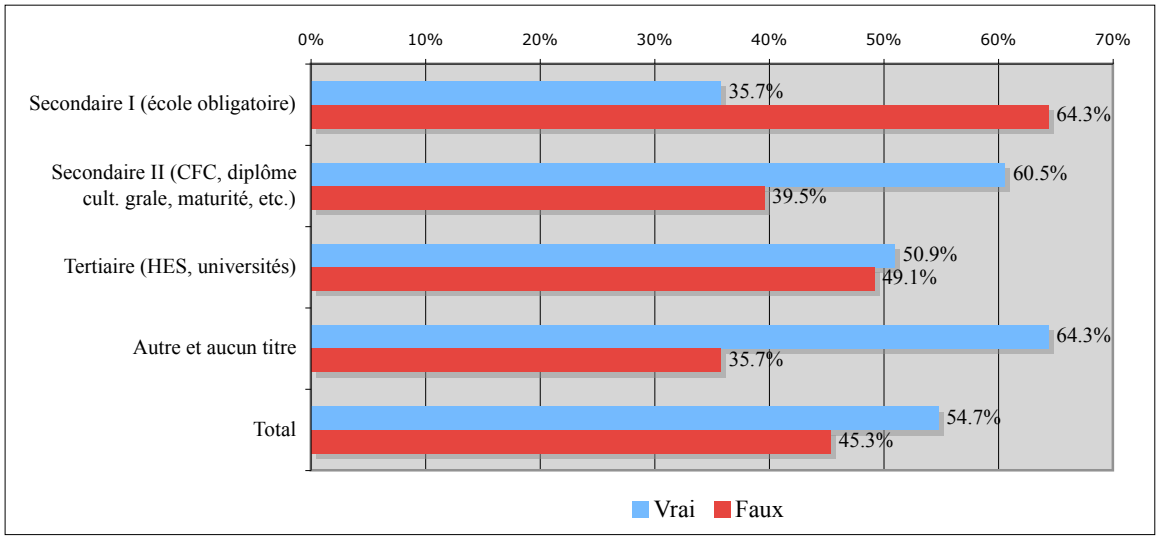
Toutefois l'écart entre les sexes diffère légèrement lorsque l'on prend en considération le sexe du supérieur·e hiérarchique. Ainsi, les salariées qui travaillent sous les ordres d'une femme se montrent un peu plus « entreprenantes » que celles qui sont subordonnées à un homme (54,5% contre 52,9%). En revanche, l'appréciation des salariés ne varie guère selon le sexe du supérieur hiérarchique.

En conclusion, les femmes apparaissent dans l'ensemble plus « entreprenantes » que les hommes. Cet écart entre les sexes témoigne à notre avis de conditions de travail différentes

selon le sexe. Nous formulons l'hypothèse que les femmes du PAT, de par les métiers exercés ou les fonctions occupées, bénéficient d'une moindre autonomie au travail que leurs collègues de sexe masculin. En d'autres termes, les différences observées sont étroitement liées à la concentration des salariées dans des fonctions caractérisées par un moindre degré d'initiative que les fonctions occupées par les hommes. Prenons l'exemple du personnel de secrétariat, quasi exclusivement féminin, dont le travail dépend étroitement de celui des responsables de l'unité dans laquelle il est engagé (Pinto, 1990 ; Messant-Laurent, 1990). Très souvent, les secrétaires travaillent en binôme avec ces derniers, ce qui n'est pas le cas de la plupart des employé·s exerçant un métier technique.

L'appréciation du PAT à l'égard de la prise d'initiatives est étroitement liée à son capital scolaire, comme le laisse entrevoir la Figure 5.3.3.1.2 ci-dessous. Les salarié·e·s possédant un titre du Secondaire II sont les plus « entreprenant·e·s », aux côtés des personnes qui disent avoir un autre titre ou pas de titre du tout[139]. Le personnel qui n'a pas poursuivi d'études au-delà de l'école obligatoire exprime peu de velléités de prise d'initiatives au travail. Enfin, les membres du PAT ayant suivi une formation supérieure se répartissent en deux groupes quasi identiques. Surprenants au premier abord, ces résultats révèlent le lien entre la position occupée et les conditions de travail. S'agissant des répondant·e·s qui n'ont pas poursuivi de formation au-delà de l'école obligatoire, leur appréciation est probablement liée au fait qu'elles et ils ont clairement conscience d'avoir une marge de manœuvre limitée. Dans le cas du personnel ayant fréquenté une haute école, nous pouvons formuler l'hypothèse que ces salarié·e·s occupent un poste caractérisé par une grande autonomie au travail.

Figure 5.3.3.1.2 - Part du PAT (échantillon) selon appréciation émise sur l'affirmation concernant la prise d'initiatives et selon le niveau de formation (en pourcentages)

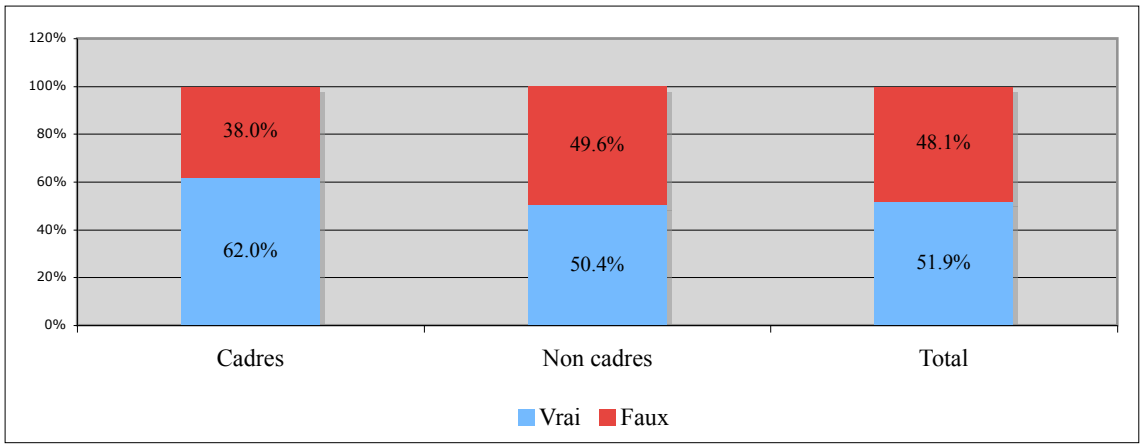


Les souhaits du PAT concernant l'autonomie au travail varient également selon la position hiérarchique. De manière tout à fait surprenante, les cadres sont proportionnellement plus nombreux que les salarié·e·s sans fonction d'encadrement à souhaiter prendre plus d'initiatives. Ce résultat est frappant étant donné que le personnel avec fonction d'encadrement compose habituellement un groupe professionnel jouissant d'une forte autonomie dans le travail (Bouffartigue et Gadéa, 2000 ; Bouffartigue, 2001). Nous pouvons

[139] Cette catégorie réunit 13 personnes contre 166 pour les personnes possédant une formation du Secondaire II. Les effectifs trop faibles de la première catégorie rendent la comparaison difficile.

formuler l'hypothèse que l'organisation bureaucratique du travail est à l'origine des aspirations à davantage d'autonomie formulées par les cadres.

Figure 5.3.3.1.3 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur l'affirmation concernant la prise d'initiatives et selon la position professionnelle (en pourcentages)



Enfin, les avis du PAT à l'égard de la prise d'initiatives diffèrent selon le secteur d'activité des répondant·e·s. Le personnel rattaché à un service de la Direction est un peu plus « entreprenant » que celui qui est occupé dans une faculté (55,9% des salarié·e·s travaillant dans un service de la Direction contre 49,6% pour celles et ceux qui sont occupé·e·s dans une faculté).

5.3.3.2. Assumer des responsabilités

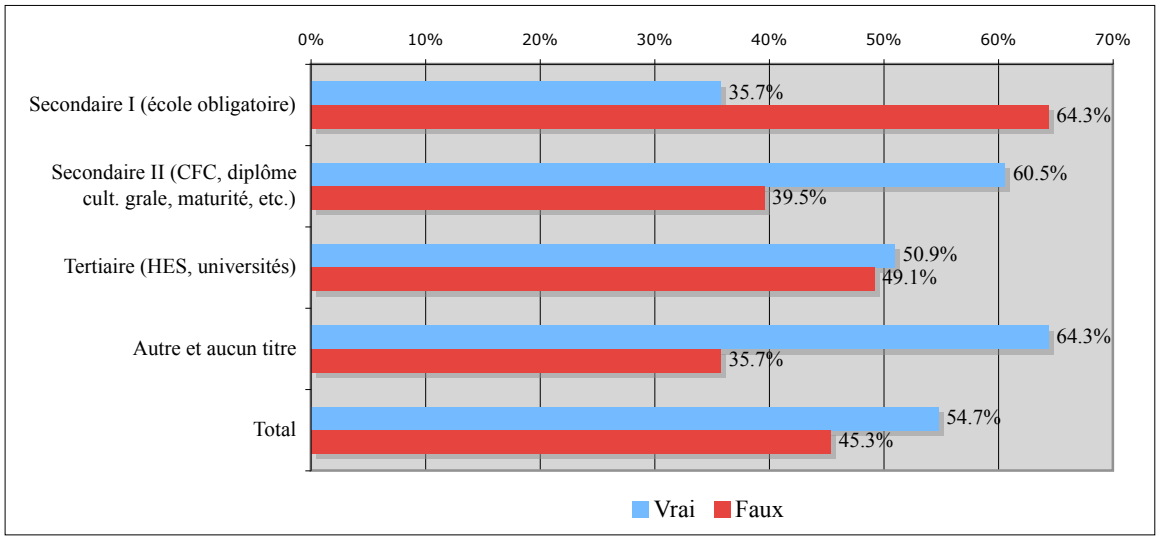
S'agissant du désir d'assumer plus de responsabilités, nous observons qu'un peu plus de la moitié du PAT exprime ce souhait. L'analyse des réponses en fonction de certaines variables[140] révèle que les appréciations du PAT ne varient guère selon le sexe. Une proportion identique de femmes et d'hommes dit souhaiter prendre plus de responsabilités (54,6% des salariées et 55% des salariés), alors que les premières sont, proportionnellement, légèrement plus nombreuses que les seconds à vouloir plus de liberté d'initiative dans le travail, nous venons de le voir. Mais lorsque l'on prend en considération le sexe du supérieur·e hiérarchique, la situation diffère. Ainsi, les femmes sont plus « entreprenantes » que les hommes lorsqu'elles travaillent sous les ordres d'une femme (53,1% des répondantes contre 50% des répondants dont le supérieur est de sexe féminin). Nous notons ensuite que les salariées veulent également davantage de responsabilités lorsqu'elles sont sous les ordres d'un homme que sous les ordres d'une femme (55,9% des femmes subordonnées à un homme contre 53,1% de celles qui sont subordonnées à une femme).

Les souhaits du PAT à l'égard des responsabilités diffèrent également selon le niveau de qualification. La Figure 5.3.3.2.1. permet de voir que les répondant·e·s ayant suivi une formation professionnelle ou générale (Secondaire II) sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses que le personnel moins qualifié à souhaiter des responsabilités élargies[141].

[140] Ne sont considérées ci-après que les variables qui affectent l'avis du PAT au sujet de la prise de responsabilités, hormis l'âge. En effet, les opinions varient fortement selon l'âge ; la proportion de répondant·e·s qui déclarent désirer avoir plus de responsabilités diminue régulièrement avec l'avancée en âge.

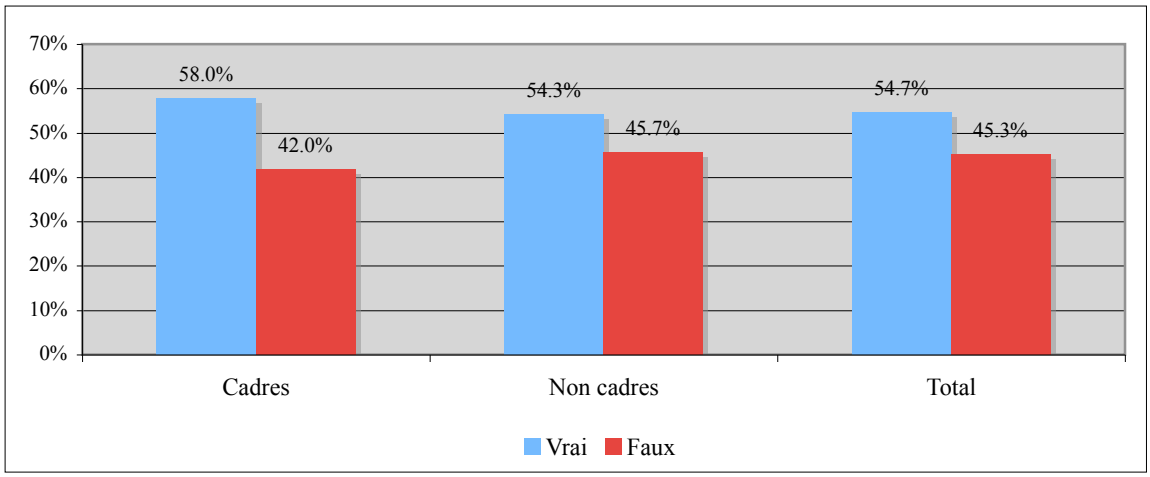
[141] Les effectifs trop faibles de la catégorie « autre titre et aucun titre » ne permettent pas de les prendre en considération (N=14).

Figure 5.3.3.2.1 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur l'affirmation concernant les responsabilités et selon le niveau de formation (en pourcentages)



Enfin, nous observons que la position hiérarchique affecte également les appréciations du PAT à propos des responsabilités. Les cadres sont, proportionnellement, légèrement plus nombreux que les répondant·e·s sans fonction d'encadrement à déclarer vouloir assumer plus de responsabilités (58% contre 54,3% des non-cadres). Certes, l'écart est faible, mais une fois de plus, ce résultat laisse songeur, dans la mesure où les cadres exercent par définition davantage de responsabilités que le personnel sans fonction d'encadrement.

Figure 5.3.3.2.2 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur l'affirmation concernant les responsabilités et selon la position professionnelle (en pourcentages)



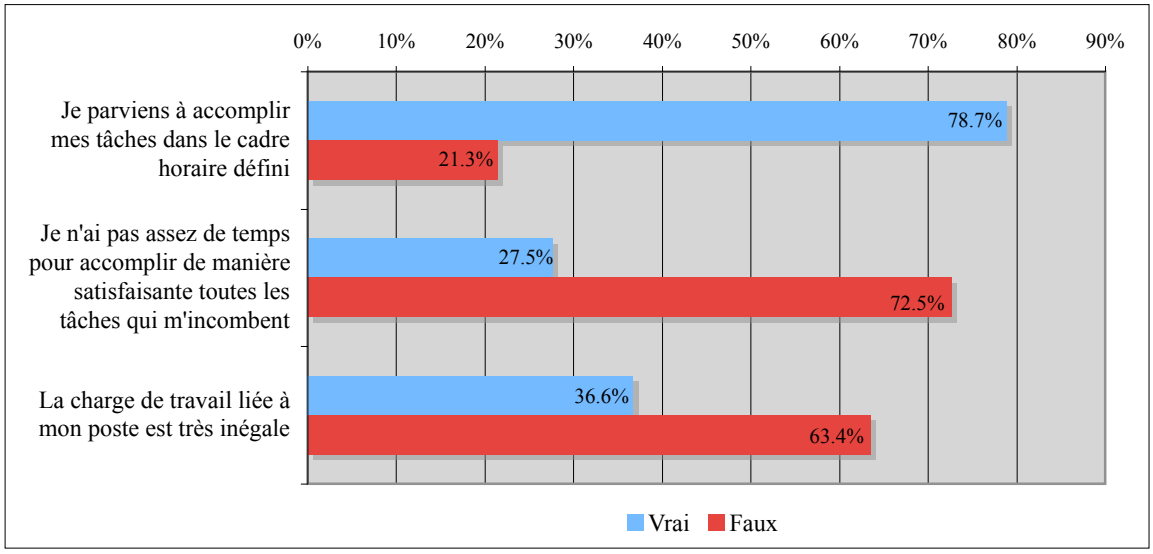
En résumé, l'analyse met au jour une situation contrastée dans le domaine de l'autonomie au travail : les femmes apparaissent légèrement plus « entreprenantes » que les hommes au regard de la prise d'initiatives, tandis qu'on n'observe pas de disparités entre les sexes en ce qui concerne la prise de responsabilités. Les évolutions du travail en général, du travail administratif en particulier, peuvent expliquer ce résultat : le contenu du travail, c'est-à-dire les tâches exercées, ont connu des changements importants. Bien que recouvrant un large éventail de pratiques du métier (secrétaires généralistes, de direction, spécialisées), les activités de bureau se sont transformées en lien avec le développement de la bureautique.

Plusieurs travaux signalent ainsi une diminution du travail de saisie, liée au report de la saisie sur d'autres catégories de personnel. De nombreux cadres et membres du corps enseignant entrent en effet directement les informations dans leurs postes informatiques, rédigent leur courrier, etc. Cette mutation va de pair avec une augmentation des tâches organisationnelles, résultant du transfert d'activités exercées auparavant par les cadres (Fournier et Liaroutzos, 1997 ; Liaroutzos, 2000).

5.3.4. Charge de travail

Un troisième registre permettant d'évaluer la satisfaction du PAT à propos des conditions de travail est celui de la charge de travail[142]. De manière générale, les membres de cette catégorie du personnel expriment une satisfaction élevée dans ce domaine[143]. Ainsi, près de huit personnes sur dix disent parvenir à accomplir les tâches qui leur incombent dans le cadre horaire défini. Par ailleurs, près de trois répondant·e·s sur quatre déclarent avoir suffisamment de temps pour accomplir de manière satisfaisante leur travail sans devoir faire des heures supplémentaires. Et près de deux tiers des membres du PAT répondent avoir une charge de travail constante.

Figure 5.3.4.1 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur trois affirmations concernant la charge de travail (en pourcentages)



Avant d'aller plus loin, il convient de faire quelques remarques à propos de l'organisation du travail à l'Université. En premier lieu, le volume de travail d'une grande partie du personnel administratif et technique est étroitement lié au calendrier académique. Les débuts de semestre et les périodes d'examens sont souvent synonymes de surcroît de travail, dans les facultés du moins, mais aussi dans certains services rattachés à la Direction[144]. Ensuite, plusieurs fonctions, dans le domaine administratif notamment, se caractérisent par un

[142] Le PAT a évalué les trois affirmations suivantes : « Je parviens le plus souvent à accomplir les tâches qui m'incombent dans le cadre horaire défini ». « Je n'ai pas assez de temps pour accomplir de manière satisfaisante toutes les tâches qui m'incombent, même en faisant des heures supplémentaires ». « La charge de travail liée à mon poste est très inégale : tantôt, je n'ai pas grand-chose à faire, tantôt je suis surchargé·e ».

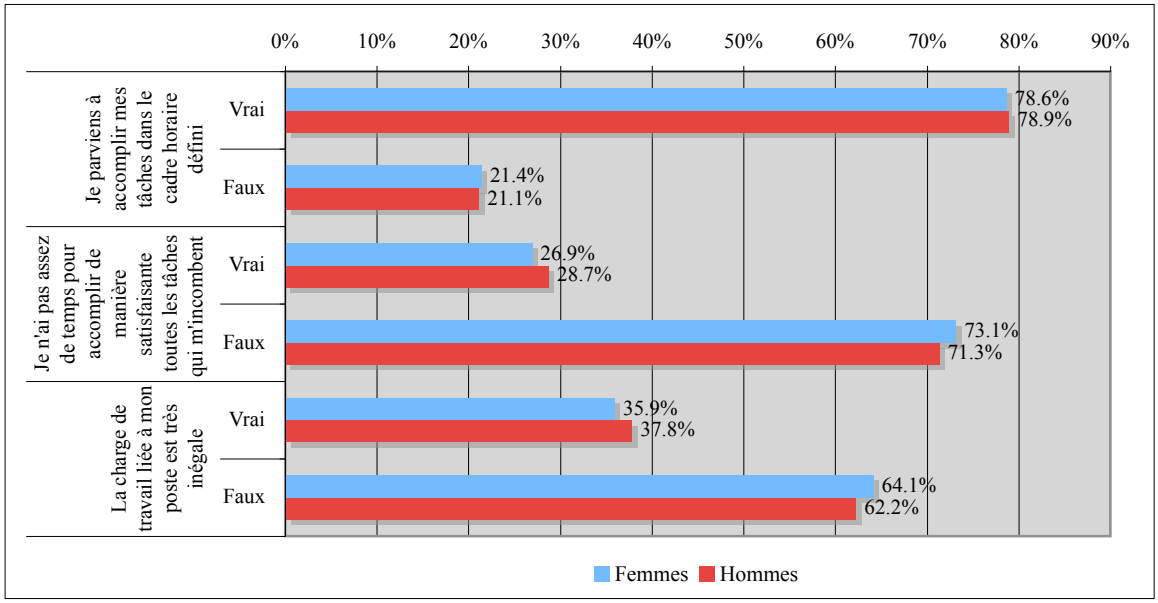
[143] En comparaison avec les précédents points, la participation du PAT à ce volet est inférieure. Le taux de non-réponses s'échelonne entre 4,8% et 8,4% selon l'affirmation considérée.

[144] Pensons par exemple au Service des immatriculations et au Services des affaires socioculturelles.

morcellement du travail important. C'est le cas des activités caractérisées par des contacts réguliers avec le public. Les interruptions de l'activité, lorsqu'elles surviennent régulièrement au cours d'une journée, peuvent avoir des incidences sur les appréciations du PAT.

A propos de la charge de travail, les appréciations féminines et masculines sont très proches, voire identiques. Nous le voyons sur la Figure 5.3.4.2, la proportion de répondantes est égale à celle des répondants en ce qui concerne la première rubrique, et moins de deux points séparent les femmes des hommes dans les rubriques suivantes.

Figure 5.3.4.2 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur trois affirmations concernant la charge de travail et selon le sexe (en pourcentages)



Une analyse détaillée des appréciations concernant les deux premières affirmations fait apparaître une situation plus contrastée. Le personnel qui déclare ne pas parvenir « à accomplir de manière satisfaisante les tâches qui [lui] incombent dans le cadre horaire défini » est majoritairement composé de femmes (65,2%) ; il est âgé de 25 à 39 ans (51,7% des répondant·e·s appartiennent à ce groupe d'âge contre 33,7% à la classe 40 à 54 ans) et détient un grade du degré tertiaire (67,4% des répondant·e·s qui affirment avoir une charge de travail élevée ont suivi une formation supérieure). Cette population travaille ensuite majoritairement dans une faculté (59,6% contre 40,4% des salarié·e·s qui sont rattaché·e·s à un service de la Direction) et n'occupe pas de fonction d'encadrement (77,5% sont salarié·e·s sans fonction d'encadrement).

En ce qui concerne l'appréciation du PAT concernant la seconde affirmation, nous notons que le personnel qui indique manquer « de temps pour accomplir de manière satisfaisante toutes les tâches qui [lui] incombent » est également féminin en majorité (les femmes représentent 63% des répondant·e·s), qu'il est détenteur d'un diplôme de formation tertiaire (62,2% contre 34,2% des diplômé·e·s du Secondaire II), qu'il travaille dans une faculté et qu'il occupe une position d'employé·e sans fonction d'encadrement. En revanche, cette population est un peu plus âgée que la précédente (44,1% des 40-54 ans et 40,5% des 25-39 ans évaluent positivement l'affirmation).

En résumé, nous observons une corrélation entre le vécu de la charge de travail et le secteur d'activité dans lequel travaille le PAT. Le personnel des facultés exprime davantage une

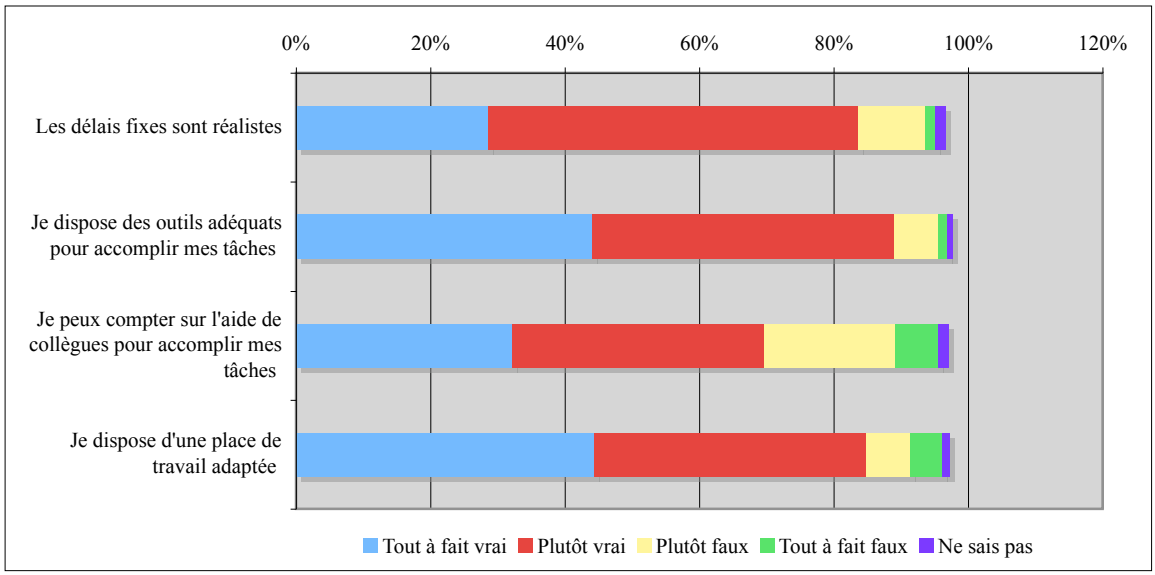
insatisfaction à l'égard de la charge de travail que celui qui est occupé dans un service rattaché à la Direction. Dans le même ordre d'idée, la proportion de personnes qui disent faire des heures supplémentaires est plus élevée parmi les salarié·e·s des facultés que chez le personnel du « secteur commun ».

Près d'un tiers du PAT déclare avoir une charge de travail inégale. Il s'agit d'une population à dominante féminine. Les femmes y sont légèrement sur-représentées (63,3%). Ce sont des personnes qui appartiennent aux groupes d'âge intermédiaires (« 25 à 39 ans » et « 40 à 54 ans »), qui sont diplômé·e·s du Tertiaire ou du Secondaire II, qui travaillent dans une faculté et qui sont majoritairement salarié·e·s sans fonction d'encadrement. Ce dernier résultat s'explique probablement par le fait que la disponibilité à l'égard de l'organisation et des usagers constitue l'un des attributs des cadres[145].

5.3.5. Délais, ressources

La majorité du PAT[146] exprime une opinion positive à l'égard des délais et des ressources disponibles pour l'accomplissement de ses tâches[147]. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les délais, les outils et la place de travail. Plus de quatre salarié·e·s sur cinq répondent « tout à fait vrai » ou « plutôt vrai » aux affirmations correspondantes. En ce qui concerne l'aide des collègues, l'appréciation du PAT est plus nuancée. Dans ce cas, le taux de satisfaction s'élève à près de 70% (somme de « tout à fait vrai » et de « plutôt vrai »).

Figure 5.3.5.1 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur quatre affirmations concernant les délais et les ressources (en pourcentages)



[145] Plus précisément, la disponibilité, une disponibilité élevée notamment, correspond à l'une des principales normes professionnelles de ce groupe. Le fait de ne pas compter son temps va traditionnellement de pair avec une certaine liberté dans la détermination des horaires.

[146] La participation du PAT à ce volet est élevée : le taux de non-réponses s'échelonne entre 3,4% et 2,5%.

[147] Le PAT a évalué les affirmations suivantes : « D'une manière générale, les délais fixés pour l'accomplissement de mes tâches sont réalistes ». « Je dispose des outils adéquats (par ex. informatiques) pour accomplir mes tâches de manière rapide et efficace ». « Je peux compter sur l'aide de collègues pour m'aider à accomplir mes tâches ». « Je dispose d'une place de travail adaptée aux tâches que je dois accomplir ».

Signalons ensuite qu'il n'y a guère de contradiction entre la charge de travail évoquée et les délais fixés[148]. C'est ce qui se dégage lorsque l'on confronte les appréciations concernant cette dernière rubrique avec les opinions relatives à la charge de travail (heures supplémentaires notamment). Les appréciations concernant les délais et les ressources varient faiblement selon les principales variables considérées jusqu'à présent.

Les délais fixés sont réalistes

S'agissant de l'évaluation des *délais*, nous notons que l'appréciation varie légèrement selon le sexe. Proportionnellement, les femmes sont légèrement plus satisfaites des délais que les hommes (89,3% des femmes contre 85,7% des hommes). L'insatisfaction augmente avec l'âge. Plus les membres du PAT sont âgés, plus ils déclarent être confrontés à des délais non réalistes. L'appréciation des délais varie également selon le taux d'occupation. Le personnel occupé à temps partiel « court » est plus satisfait que le personnel ayant une quantité supérieure d'heures de travail (91,4% des salarié·e·s occupées à temps partiel « court » contre 85,4% à temps partiel « long » déclarent que les délais sont réalistes). Ce résultat est particulièrement surprenant et s'avère difficile à interpréter. Enfin, le taux d'insatisfaction est plus élevé parmi le personnel dont l'activité est à dominante technique, administrative et de recherche que dans les autres catégories de métiers.

Les outils de travail sont adéquats

Près de neuf répondant·e·s sur dix déclarent disposer d'outils de travail adéquats pour accomplir leurs tâches de manière rapide et efficace. L'analyse des réponses selon certaines variables fait ressortir que le personnel informatique est de loin le plus satisfait dans ce domaine (97,4% des professionnel·le·s de l'informatique répondent « vrai »), ainsi que les diplômé·e·s des hautes écoles (96% des titulaires d'un grade du degré tertiaire contre 86,8% des personnes au bénéfice d'un diplôme du Secondaire II). Enfin, force est de constater des différences selon l'âge. Les salarié·e·s les plus jeunes (15-24 ans) ainsi que celles et ceux qui sont âgé·e·s de 40 à 54 ans sont proportionnellement plus nombreux à considérer leurs outils de travail comme inadéquats (le taux d'insatisfaction s'élève à 15% et 10,2% respectivement[149].

L'aide des collègues

Le taux de satisfaction du PAT quant à l'aide des collègues est légèrement inférieur à celui observé dans les rubriques précédentes : un peu plus de sept personnes sur dix (72,8%) affirment pouvoir compter sur l'aide de collègues pour accomplir leurs tâches. Toutefois, les femmes et les hommes évaluent différemment l'aide apportée par leurs collègues. Près de dix points séparent les deux groupes : 69,4% des femmes contre 79,1% des hommes répondent affirmativement). Nous observons également des différences marquées selon le niveau de formation. Le personnel possédant un titre du Secondaire I déclare proportionnellement plus souvent que les autres catégories du personnel pouvoir s'appuyer sur les collègues (le taux de réponses affirmatives est de 91,7% contre 69,8% des diplômé·e·s du Secondaire II). Enfin, les salarié·e·s qui travaillent dans une faculté jugent de manière plus négative le soutien des collègues que leurs homologues occupé·e·s dans un service de la Direction (66,9% d'entre eux et elles rapportent pouvoir compter sur les collègues contre 83,7% parmi le personnel administratif et technique rattaché à un service de la Direction).

[148] 27,5% déclarent ne pas avoir assez de temps pour accomplir leurs tâches de manière satisfaisante, même en faisant des heures supplémentaires.
[149] En l'état actuel, nous ne pouvons guère dire si ces écarts sont significatifs.

La place de travail est adaptée aux tâches

Le taux de satisfaction concernant la place de travail est élevé : près de neuf répondant·e·s sur dix rapportent disposer d'une place de travail adaptée aux tâches qu'elles et eux doivent accomplir. L'analyse des réponses selon différentes variables établit un tableau plus nuancé. Les hommes sont proportionnellement plus insatisfaits que les femmes à l'égard de la place de travail (14,9% des hommes contre 9,9% des femmes estiment que leur place de travail n'est pas adaptée aux tâches qu'ils accomplissent). Les appréciations varient ensuite selon le type d'activité exercée et le secteur d'activité. Nous observons un niveau d'insatisfaction supérieur parmi le personnel actif dans la recherche, le personnel informatique et le personnel technique[150], ainsi que parmi les salarié·e·s rattaché·e·s à un service de la Direction (16,1% des répondant·e·s travaillant dans le « secteur commun » contre 9,2% des salarié·e·s des facultés).

5.3.6. Rémunération

Comparé aux autres volets des conditions de travail, le niveau de rémunération[151] fait l'objet d'une appréciation plus négative[152]. Comme nous le voyons sur la Figure 5.3.6.1 ci-dessous, à peine un peu plus de la moitié du PAT estime que son salaire est adapté aux exigences du poste (somme de « tout à fait vrai » et « plutôt vrai »). Le taux d'insatisfaction est proche de celui observé il y a environ dix ans. En 2000, près de 60% des salarié·e·s considéraient que le salaire ne correspondait pas à leurs compétences (Motta Baran et Vez, 2001 :17). Le PAT donne une appréciation encore plus négative de la collocation de la fonction sur l'échelle de traitement. Seules quatre personnes sur dix affirment que leur fonction est située à la place qui convient. Dans ce second cas de figure, l'insatisfaction est légèrement supérieure, dans le sens où les répondant·e·s se répartissent en deux parts égales[153].

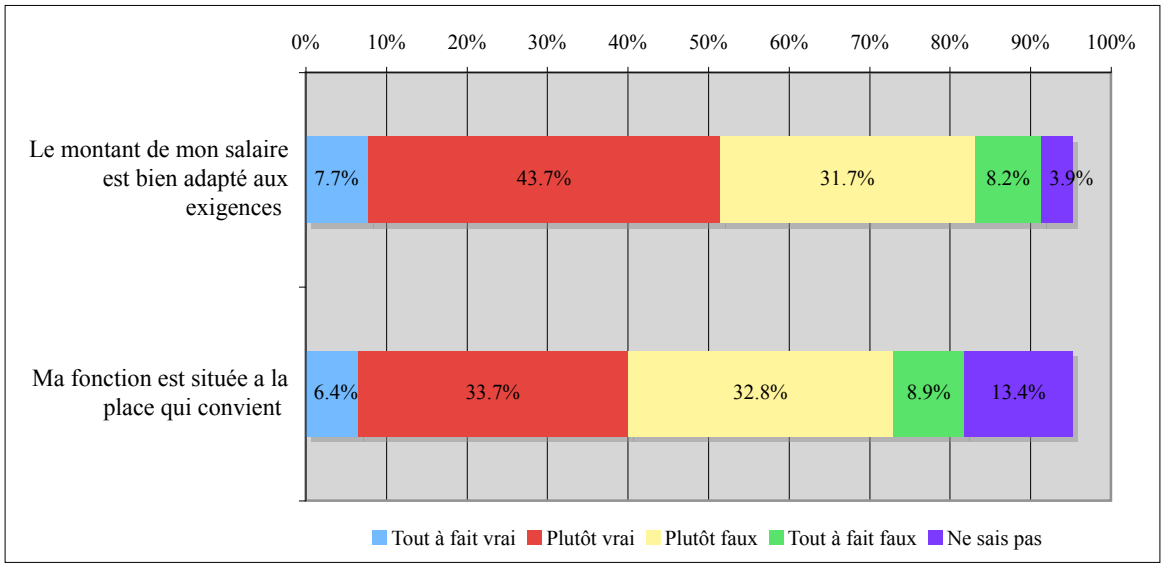
[150] Les taux d'insatisfaction sont respectivement de 16,2%, 15,8% et 12,5%, mais les effectifs sont particulièrement faibles (N=11, N=6 et N=3).

[151] Les membres du PAT ont évalué les affirmations suivantes : « Le montant de mon salaire est bien adapté aux exigences liées à mon poste » et « Par rapport à d'autres fonctions, celle que j'occupe est située à la place qui convient dans l'échelle de traitement ».

[152] La participation est élevée, le taux de non-réponses est de 4,8% pour chaque affirmation.

[153] Les réponses « ne sais pas » sont exclues.

Figure 5.3.6.1 - PAT (échantillon) selon appréciation émise sur deux affirmations concernant la rémunération (en pourcentages)

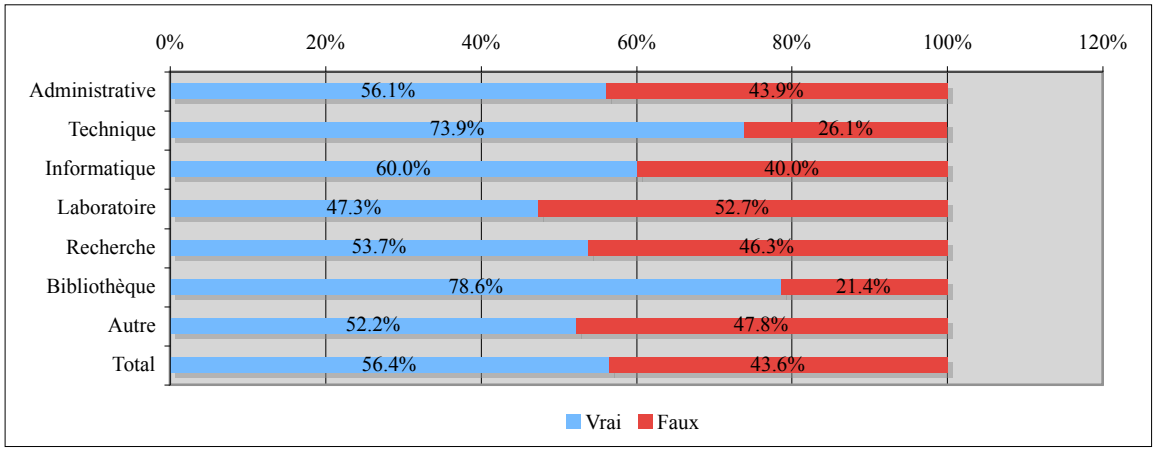


Montant du salaire

Un peu de la moitié des répondant·e·s pensent que leur salaire est « bien adapté aux exigences liées à [leur] poste » (56,4% contre 43,6% qui déclare l'inverse). Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à apprécier positivement leur niveau de rémunération (59% des salariés contre 54,9% des salariées). L'écart entre les sexes est faible. Plusieurs éléments concourent à ce résultat. Tout d'abord, le fait que les écarts de salaire entre les sexes soient moins importants dans le secteur public que dans le privé (BFEG/OFS, 2009). Les opinions féminines, plus positives que les appréciations masculines, résultent à notre avis également du rapport paradoxal que nombre de femmes entretiennent au travail salarié (Kergoat, 1982 ; Maruani et Nicole, 1987). En dépit des positions occupées sur le marché du travail et des niveaux de rémunération inférieurs à ceux de leurs collègues de sexe masculin, leur rapport au travail n'est pas négatif. Au contraire, nombre de femmes expriment un rapport positif à l'emploi en général et au salaire en particulier (Galerand et Kergoat, 2008). Par ailleurs, nous notons que les avis du PAT ne varient guère selon les principales variables considérées jusqu'à présent[154], exception faite du type d'activité exercée. Dans ce cas, l'appréciation des salarié·e·s fluctue fortement selon que l'activité est de nature administrative, technique ou de laboratoire, pour ne prendre que trois types d'activité, comme le montre la Figure 5.3.6.2 ci-dessous.

[154] S'agissant des appréciations selon l'âge et le niveau de formation, nous observons des écarts entre les 15-24 ans et les autres groupes d'âge, ainsi qu'entre les personnes qui n'ont pas poursuivi d'études après l'école obligatoire et les autres répondant·e·s, mais les effectifs sont trop faibles dans chaque cas de figure pour être considérés.

Figure 5.3.6.2 - Part du PAT (échantillon) selon appréciation concernant l'affirmation « Le montant de mon salaire est bien adapté aux exigences liées à mon poste » et le type d'activité (pourcentages)



Enfin, les salarié·e·s qui travaillent dans un service de la Direction expriment une satisfaction légèrement supérieure à celle du personnel des facultés (le taux de satisfaction est de 61,5% parmi le personnel rattaché à un service de la Direction contre 53,5% dans les facultés).

Collocation de la fonction dans l'échelle de traitement

Les membres du PAT sont très critiques à l'égard de leur classe de fonction[155]. Seuls 51% des répondant·e·s sont satisfait·e·s de la collocation de leur fonction dans l'échelle de traitement. Ce résultat fait écho, à notre avis, à la complexité et à l'opacité qui entourent le système de classification des fonctions en vigueur jusqu'à la fin de l'année 2008 (cf. chapitre 3). Les hommes sont proportionnellement à peine plus critiques que les femmes à ce sujet, l'écart est en effet très faible (51,5% des hommes contre 50,7% des femmes affirment que leur fonction est mal colloquée). S'agissant des autres variables, nous notons que l'avis du PAT varie selon l'âge, le niveau de formation, le type d'activité et le secteur d'activité.

Proportionnellement, les salarié·e·s appartenant aux groupes d'âge 15-24 ans et 25-39 ans émettent un avis un peu plus négatif (56,3% des 15-24 ans et 52,8% des 25-39 ans respectivement) que leurs homologues plus âgés·e·s (48,6% des 40-54 ans et 50% des 55-65 ans). Ces résultats ne sont pas sans rappeler le poids de l'ancienneté dans le système de classification des fonctions. Ensuite, les individus possédant un titre du Secondaire II (CFC, diplôme de culture générale, maturité, etc.) sont légèrement plus critiques que les détenteurs d'une formation tertiaire (51,7% des personnes ayant suivi une formation du Secondaire II contre 49,5% de leurs homologues de la filière Tertiaire). Par ailleurs, l'opinion varie également selon le type d'activité, puisque les répondant·e·s qui exercent une activité de laboratoire, de recherche et administrative sont proportionnellement moins satisfait·e·s que leurs homologues ayant une autre activité (la proportion est de 57,8% et de 50% respectivement contre moins de la moitié du personnel regroupé dans les autres catégories d'activité). Le taux de satisfaction du personnel rattaché à une faculté est inférieur à celui du personnel travaillant dans un service de la Direction : 54,3% des salarié·e·s d'une faculté contre 45,7% de ceux et celles du « secteur commun » estiment que leur fonction n'est pas située à la place qui convient dans l'échelle de traitement. En outre, nous observons une corrélation entre la position hiérarchique et l'appréciation concernant la fonction : près de 58% des cadres estiment que la collocation de leur fonction dans l'échelle de traitement est erronée (contre 50% des salarié·e·s sans fonction d'encadrement).

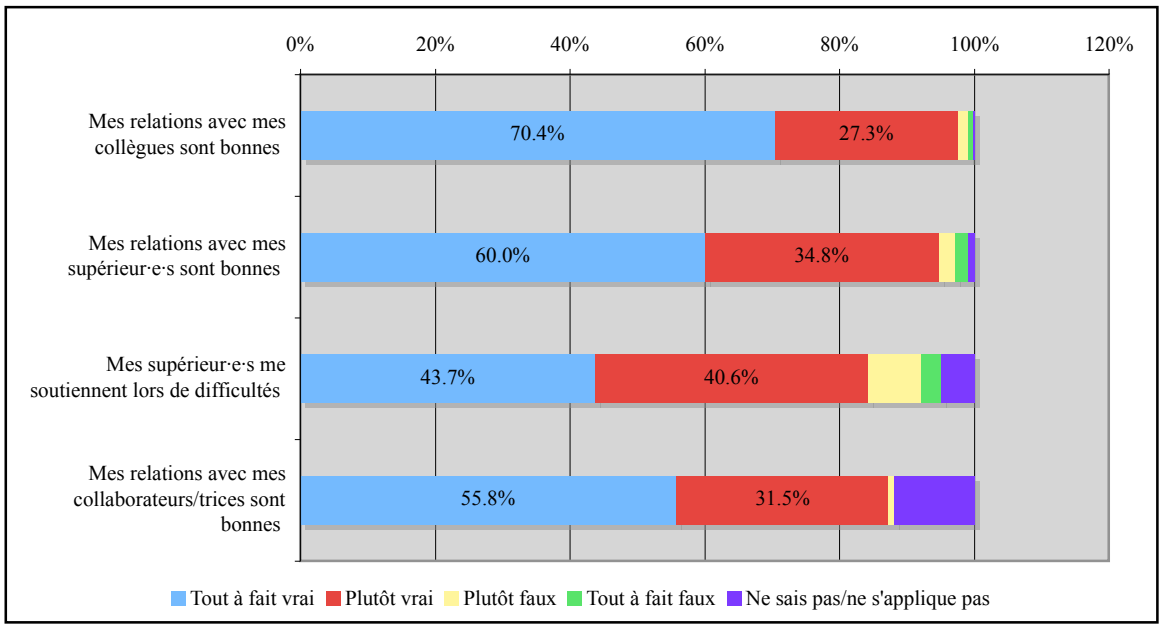
[155] A noter également que près de 15% des répondant·e·s mentionnent ne pas savoir si leur fonction est située à la place qui convient dans l'échelle de traitement.

Enfin, au regard des remarques personnelles formulées à la fin du questionnaire, la collocation des fonctions dans la nouvelle grille *Decfo-sysrem* suscite également des opinions négatives.

5.3.7. Relations de travail

Les relations avec les collègues et la hiérarchie composent le dernier volet[156] du point consacré aux conditions de travail. La Figure 5.3.7.1 ci-dessous permet de juger que la satisfaction du PAT quant aux relations de travail est très élevée. Ainsi, plus de neuf répondant·e·s sur dix considèrent comme bonnes dans l'ensemble les relations avec leurs collègues, leurs supérieur·e·s hiérarchiques et leurs collaborateurs et collaboratrices. En ce qui concerne le soutien de la hiérarchie, force est de constater que l'appréciation donnée par le PAT est plus défavorable. Dans ce domaine, le taux de satisfaction est inférieur de plusieurs points par rapport aux rubriques précédentes. Une remarque s'impose à propos de l'affirmation concernant les relations avec les collaborateurs et collaboratrices, affirmation qui s'adressait uniquement aux salarié·e·s ayant du personnel sous leurs ordres : non seulement elle a suscité le taux de non-réponses le plus élevé, mais elle a également entraîné un pourcentage élevé de réponses « ne sais pas » (11,2%). Un nombre très important de personnes ont évalué positivement cette affirmation. Nous imputons ces résultats à sa formulation maladroite. Les termes « collaborateurs et collaboratrices » renvoient aux personnes se trouvant dans une position subordonnée, mais ils n'ont probablement pas été compris dans ce sens. Ces résultats ne correspondent pas au pourcentage de cadres faisant partie du PAT et, par conséquent, ne peuvent pas être pris en considération.

Figure 5.3.7.1 - Part du PAT (échantillon) selon l'appréciation émise à l'égard d'affirmations concernant les relations de travail avec les collègues et les supérieur·e·s (pourcentages)



L'analyse des opinions concernant les relations avec les collègues en fonction des principales variables considérées dans cette étude ne met pas au jour d'écarts particuliers selon la

[156] Le PAT s'est prononcé sur les affirmations suivantes : « Mes relations avec mes collègues sont bonnes, dans l'ensemble » ; « Mes relations avec mes supérieur·e·s hiérarchiques sont bonnes, dans l'ensemble » ; « Mes supérieur·e·s hiérarchiques me soutiennent lorsque je rencontre des difficultés dans mon travail » ; « Mes relations avec mes collaborateurs/trices sont bonnes, dans l'ensemble ».

catégorie de personnel. Toutefois, la situation est légèrement différente dans les deux autres domaines, les relations avec les supérieur·e·s et le soutien de la hiérarchie en cas de difficultés.

Les relations avec les supérieur·e·s hiérarchiques sont bonnes

S'agissant de l'appréciation du PAT concernant les relations avec la hiérarchie, nous n'observons aucune différence entre les sexes (95,3% des femmes contre 96,7% des hommes déclarent que les relations sont bonnes dans l'ensemble). En revanche, les appréciations varient selon le sexe du supérieur hiérarchique. Ainsi, lorsque le supérieur est de sexe féminin, le taux de satisfaction féminin est de 92,9% contre 100% chez les hommes[157]. La tendance s'inverse lorsque la hiérarchie est masculine. Dans ce cas, la part des femmes qui déclarent avoir de bonnes relations avec leur chef est supérieure à celle des hommes (96,5% des femmes contre 95,8% des hommes)[158].

Le soutien des supérieur·e·s hiérarchiques en cas de difficultés dans le travail

Les appréciations du PAT quant au soutien de la hiérarchie en cas de difficultés diffèrent selon la plupart des variables considérées jusqu'ici (sexe, niveau de formation, taux d'occupation, et type d'activité notamment). Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à déclarer être soutenues par leur supérieur·e hiérarchique en cas de difficultés (87,2% des répondantes contre 91,4% des répondants estiment l'affirmation « vraie »). Le Tableau 5.3.7.1 ci-dessous permet de constater que l'écart s'accroît encore lorsque l'on considère le sexe du supérieur. Sous les ordres d'une femme, le degré de satisfaction des femmes est inférieur de près de neuf points à celui des hommes, tandis que l'écart n'est que de deux points lorsque les répondant·e·s sont subordonné·e·s à un homme.

Tableau 5.3.7.1 - Appréciation du PAT à l'égard de l'affirmation « Mes supérieur·e·s me soutiennent lors de difficultés » (effectifs et pourcentages)

Sexe du/de la supérieur·e hiérarchique	Appréciation		Femmes	Hommes	Total
Un **homme**	Vrai	% vert.	89,6%	91,8%	90,5%
		(effectifs)	(146)	(101)	(247)
	Faux	% vert.	10,4%	8,2%	9,5%
		(effectifs)	(17)	(9)	(26)
	Total	% vert.	100%	100%	100%
		(effectifs)	(163)	(110)	(273)
Une **femme**	Vrai	% vert.	83,5%	92%	85,2%
		(effectifs)	(81)	(23)	(104)
	Faux	% vert.	16,5%	8%	14,8%
		(effectifs)	(16)	(2)	(18)
	Total	% vert.	100%	100%	100%
		(effectifs)	(97)	(25)	(122)

Ensuite, l'appréciation du PAT varie également selon l'âge, le taux de satisfaction diminuant avec l'avancée en âge. Les répondant·e·s âgé·e·s de 40 ans et plus (40-54 ans et 55-65 ans) sont les plus mécontent·e·s à l'égard du soutien de la hiérarchie en cas de difficultés (13,7%

[157] Cet écart supérieur s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus critiques envers les femmes qu'envers les hommes, comme le montre Sabine Fortino (2002). Voir également Kergoat (2001).
[158] En l'état actuel de l'analyse, il nous est impossible de dire si les écarts sont significatifs.

et 13% respectivement estiment l'affirmation « fausse » contre 9,6% des salarié·e·s âgé·e·s de 25 à 39 ans). Enfin, le type d'activité exercée influe également sur l'opinion du PAT à propos du soutien des supérieur·e·s. Le personnel administratif apparaît le plus insatisfait. (84,30%).

En conclusion et au regard de notre interrogation principale, le PAT manifeste en règle générale un degré de satisfaction élevé à l'égard de son travail. Quelques aspects des conditions de travail suscitent toutefois un avis plus critique. L'autonomie et la rémunération (classe de fonction et salaire) sont jugées plus sévèrement. S'agissant des appréciations selon le sexe, force est de constater que les femmes disent avoir moins de plaisir dans leur travail, considèrent que leur activité est moins valorisée et déclarent que l'encadrement est moins satisfaisant ; elles critiquent davantage que les hommes l'aide susceptible de leur être apportée par leurs collègues. Par ailleurs, elles se plaignent plus que leurs homologues masculins de la faible autonomie dont elles disposent, de leur charge de travail et de leur niveau de rémunération.

6. Egalité entre les sexes : bilan d'étape

Cette enquête montre que 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. En témoigne le taux d'insatisfaction du personnel féminin, supérieur à celui du personnel masculin dans plusieurs domaines. En effet, comparées aux hommes, les femmes disent avoir moins de plaisir au travail, déclarent que leur activité est moins valorisée et que celle-ci leur vaut moins de reconnaissance ; en outre, elles sont plus critiques à l'égard de l'aide susceptible de leur être apportée par leurs collègues. Par ailleurs, elles se plaignent plus que leurs homologues de sexe masculin de la faible autonomie dont elles disposent, de leur charge de travail, de la collocation de leur fonction et de leur salaire. Ces résultats, qui recoupent en partie ceux d'autres enquêtes (Graf et *al*., 2007), appellent quelques commentaires concernant les causes des inégalités observées.

L'effet famille

S'agissant des disparités professionnelles entre les sexes, la littérature met souvent l'accent sur la relation entre les situations professionnelle et familiale des salarié·e·s et impute les écarts de carrière à une plus grande implication des femmes dans la sphère familiale. Plus précisément, les travaux insistent sur la nécessité de prendre en considération l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, soit les contraintes matérielles et idéologiques qui découlent de la gestion de cette articulation, pour rendre compte des inégalités constatées dans l'univers professionnel (Collectif, 1984). De nombreuses recherches montrent que les événements familiaux, dont la naissance d'enfants, produisent des effets inverses sur la carrière professionnelle, fragilisant celle des femmes et confortant celle des hommes (Singly, 1987 ; Gadéa et Marry, 2000). Si la paternité a peu d'influence sur le comportement professionnel des seconds, la maternité est en revanche un élément déterminant du comportement des premières dans la sphère du travail marchand, qu'il s'agisse des trajectoires ou du temps de travail rémunéré. Chez les femmes, la naissance d'enfants est souvent synonyme de diminution du temps de travail, d'interruption temporaire d'activité, voire de réorientation professionnelle. Car les activités liées à l'éducation des enfants en bas âge requièrent une grande disponibilité, d'une part, et parce que le travail parental et le travail domestique sont encore largement du ressort des femmes, d'autre part (OFS, 2009; Coenen-Huther, 2009). D'autres facteurs viennent cependant interagir sur la gestion des contraintes relevant de l'articulation entre travail rémunéré et travail domestique, tels l'insuffisance notoire du nombre de places dans les crèches en Suisse et la profession du conjoint.

Observe-t-on une relation forte entre la situation professionnelle et familiale parmi les membres du PAT ? S'agissant du temps de travail, nous avons vu que près de trois femmes sur cinq occupent un emploi à temps partiel contre un homme sur trois. On constate ensuite que le taux d'occupation féminin est corrélé à la situation familiale. Ainsi, parmi les femmes qui vivent avec des enfants, la majorité d'entre elles travaillent à « temps partiel court » ou « long » ; moins d'une femme sur cinq travaille à plein temps. La situation masculine diffère fortement, puisque trois hommes sur quatre qui vivent avec des enfants travaillent à plein temps. Par ailleurs, les salariées du PAT, proportionnellement, sont aussi plus nombreuses que les salariés à mentionner une diminution de leur taux d'occupation depuis leur arrivée à l'UNIL. Ensuite, parmi les raisons les plus fréquentes de l'interruption d'activité professionnelle, situation toutefois rare au sein du PAT, la famille arrive en tête, suivie par le départ à l'étranger. Enfin, près de 10% du PAT déclare vouloir diminuer la durée

hebdomadaire de son travail[159] ; proportionnellement, les femmes sont, dans ce cas aussi, un peu plus nombreuses que leurs collègues masculins à vouloir réduire leur taux d'occupation (10,3% des répondantes contre 6,7% des répondants). Le manque de temps libre et les problèmes de « conciliation » sont, par ordre décroissant, les raisons les plus fréquemment mentionnées. Le premier motif renvoie clairement à la situation familiale et au travail qui en découle. Un peu plus de la moitié des salarié·e·s du PAT qui désirent diminuer la durée hebdomadaire de leur travail vivent dans un ménage qui compte des enfants[160]. Parmi ce personnel, la part des femmes s'élève à 70%.

« [L]'articulation famille-travail 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). En d'autres termes, la gestion des dilemmes plus ou moins douloureux qui relèvent de l'imbrication de la vie professionnelle et de la vie familiale concerne davantage les femmes que les hommes. Au sein du PAT, la diminution du temps de travail et la cessation temporaire d'activité semblent constituer deux modes de régulation des activités impliquées par l'investissement dans les sphères professionnelle et familiale. Mais chez les femmes du PAT, le taux d'emploi et l'expérience professionnelle, inférieurs, dans l'ensemble, à ceux du personnel masculin, ont des conséquences sur la situation professionnelle des unes et des autres. Dans un environnement de travail où l'ancienneté est par exemple gage de promotion salariale, les interruptions d'activité ont en effet un impact à la fois sur le niveau de rémunération et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

L'univers professionnel

En même temps, d'autres résultats viennent nuancer l'effet famille, effet que les études centrées sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale ont eu tendance à surestimer (Laufer et *al*., 2003). Rappelons que le PAT forme une population jeune et qu'il n'est pas toujours concerné par la question de la « conciliation ». Seule une moitié du personnel qui a participé à l'enquête rapporte en effet avoir des enfants, et près de trois personnes sur cinq vivent dans un ménage qui ne compte pas d'enfants. Par ailleurs, parmi les répondant·e·s qui déclarent vivre seuls (22% du PAT), près d'un tiers travaille à temps partiel (« court » et « long » confondus). Et seule une moitié des salarié·e·s qui vivent en couple sans enfant[161] travaillent à plein temps, l'autre moitié se répartissant entre « temps partiel court » et « temps partiel long ». Le temps partiel en particulier, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en général, ne peuvent de ce fait être attribués à la seule situation familiale. Il convient dès lors de se tourner vers l'environnement professionnel et de le considérer comme étant lui-même producteur de disparités entre les sexes. Différentes logiques sociales, étroitement liées à l'organisation du travail et à la politique de gestion du personnel, rendent également compte des différences observées sur cette question entre les femmes et les hommes. Comme le montrent plusieurs études (Maruani et Nicole, 1989 ; Angeloff, 2000), les pratiques des employeurs ne sont pas étrangères à l'essor et à la sexuation du temps partiel. Et nous pouvons avancer, sans trop de risque de nous tromper, qu'une proportion importante du PAT, femmes et hommes confondus, a été engagée à temps partiel.

[159] N=39.

[160] L'effectif se monte à 23 personnes, soit 59% du personnel qui déclare vouloir diminuer la quantité hebdomadaire de ses heures de travail. Bien que ces valeurs soient trop faibles pour en tirer des conclusions définitives, elles mettent au jour des tendances.

[161] Dont l'effectif total se monte à 128 personnes, ce qui représente moins d'un tiers des membres du PAT (29,6%).

Considérons ensuite un autre aspect, la mobilité horizontale. Il s'avère que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à changer de service, quelle que soit leur situation familiale, c'est-à-dire qu'elles aient ou non des enfants. Dans ce contexte, il est difficile de corréler la plus forte mobilité structurelle des femmes à leurs responsabilités familiales. Nous postulons que cette mobilité est principalement liée au contenu des emplois, c'est-à-dire qu'elle résulte de la volonté des salariées d'occuper un poste de travail plus intéressant, correspondant davantage à leur formation ou à leur projet professionnel. Par ailleurs, l'univers du travail salarié peut à son tour influencer les comportements familiaux et sous-tendre le report de la maternité ou de la paternité, voire du renoncement à fonder une famille. En Suisse, en 2000, pas moins de 40% des femmes de 40 ans titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur n'ont pas d'enfant (OCDE, 2004). Ce type de comportement est particulièrement répandu chez les femmes ayant fréquenté une université et qui travaillent dans des domaines ou occupent des fonctions exigeant une disponibilité élevée, comme les fonctions d'encadrement ou dirigeante. Qu'en est-il à l'UNIL ? Au moment de l'enquête, un nombre important de femmes et d'hommes du PAT n'ont pas d'enfants : près de la moitié des répondant·e·s sont dans cette situation. La grande majorité de ce personnel a moins de 40 ans. Et près de deux femmes sur trois « sans enfant » ont suivi une formation supérieure contre un tiers qui possède un titre du Secondaire II.

En résumé, si la « conciliation » pèse lourd sur la carrière, sur celle des femmes notamment, il serait erroné d'en inférer que la situation professionnelle des femmes est la conséquence du seul investissement de celles-ci dans l'univers privé. La famille, et plus largement l'univers domestique et la division du travail qui le caractérise, n'expliquent pas tout. L'environnement professionnel et les rapports sociaux qui l'organisent déterminent également le statut d'emploi et le déroulement de carrière. Ainsi, le mode d'organisation du travail, la gestion des carrières, la définition des qualifications, largement influencés par les stéréotypes de sexe, pèsent également sur la situation et le parcours professionnels des unes et des autres.

Inégalités de sexe et ségrégation professionnelle selon le sexe

A ce point de l'analyse, il nous paraît nécessaire d'insister sur le fait que la concentration des femmes du PAT dans quelques métiers – la ségrégation professionnelle horizontale - rend compte en grande partie des inégalités de sexe en termes de classe de fonction et de salaire notamment. Ce phénomène de concentration constitue une des principales formes de l'inégalité professionnelle entre les sexes et doit être regardé comme « une forme institutionnalisée de discriminations à l'égard des femmes » (Wajcman, 2003 : 153). Prenant appui sur les travaux consacrés à la qualification (Kergoat et *al*., 1992 ; Daune-Richard, 2003), nous formulons l'hypothèse que les compétences exigées par les fonctions à dominante féminine, les capacités relationnelles notamment, sont moins valorisées que les aptitudes requises dans les métiers techniques à dominante masculine. Une seconde hypothèse postule que les emplois rattachés aux secteurs d'activité et aux fonctions traditionnellement occupés par les femmes sont plus souvent proposés à temps partiel que les emplois liés aux secteurs et fonctions masculins. Nous pensons au domaine administratif en général, aux emplois de secrétariat en particulier.

Un autre aspect qui peut jouer en défaveur des femmes du PAT a trait au secteur d'activité dans lequel est exercée la fonction et au fait de travailler sous les ordres d'une personne qui exerce une profession différente. Alors que la majorité du personnel féminin est occupée dans une faculté, le personnel masculin se répartit à parts égales entre les services de la Direction et les facultés. Cela signifie que, au sein du PAT, les femmes travaillent plus souvent que les hommes avec et pour un·e membre du corps professoral, alors que les hommes sont

proportionnellement plus nombreux à être sous le commandement d'un·e membre du PAT et/ou d'une personne issue de la même branche d'activité ou de la même profession. Dans les facultés, le personnel occupé à une fonction administrative ou de laboratoire est souvent subordonné à un·e professeur·e, tandis qu'une proportion importante du PAT rattachée à un service de la Direction travaille pour et avec une personne appartenant au même corps de métier ou exerçant un métier proche. Notre hypothèse est que les membres du corps professoral, moins familiarisé·e·s avec les métiers du PAT que d'autres salarié·e·s de l'UNIL, ne reconnaissent pas toujours à sa juste valeur le travail du personnel administratif et élaborent rarement un plan de carrière pour leurs collaboratrices et collaborateurs. Une dernière hypothèse soutient que les relations nouées avec les supérieur·e·s hiérarchiques influencent également la carrière et bénéficient davantage aux hommes subordonnés à un homme qu'aux femmes qui sont dans la même situation, soit sous les ordres d'un supérieur de sexe masculin (Fortino, 2002). L'analyse des données de l'enquête fait apparaître l'existence d'une relation favorable aux hommes entre l'accès à une classe de fonction supérieure et l'appartenance de sexe des supérieur·e·s. Dans le même ordre d'idée, on peut avancer que les femmes du PAT, placées plus souvent sous les ordres d'une femme que leurs collègues masculins, profitent moins des réseaux professionnels et des informations liées à ces réseaux (Rosende, 2008). En témoignent le fait que le niveau d'information masculin concernant la mobilité verticale est plus élevé que celui des femmes, d'une part, et que le personnel féminin déclare être moins soutenu par ses supérieur·e·s hiérarchiques en cas de difficultés que les hommes, d'autre part.

Les enquêtes de type quantitatif fournissent de nombreuses données concernant un univers ou un groupe social et permettent d'identifier des phénomènes, des processus et des traits typiques. Plus précisément, les indicateurs sexués enrichissent la connaissance sur le PAT au regard de sa situation professionnelle, d'une part, et mettent au jour les inégalités entre les sexes, d'autre part. En examinant la situation comparée des femmes et des hommes de cette catégorie du personnel, cette recherche apporte ainsi des réponses aux questions formulées dans le projet « Etude PAT » en ce qui concerne la mobilité verticale, la participation à la formation continue et les besoins en informations. En même temps, il importe de rappeler que les études de type quantitatif introduisent un biais inhérent à la focale choisie. En s'intéressant à la situation professionnelle du PAT, cette enquête examine une situation ponctuelle et donne une mesure partielle de l'égalité, respectivement des inégalités, car elle est relative à un instant donné. Nous l'avons vu avec l'exemple des taux féminins et masculins de promotion, qui sont identiques. Ces derniers indiquent une égalité de traitement, mais ne disent rien sur les modalités de la mobilité verticale. Cet indicateur ne permet pas de cerner le moment et la forme que prend la promotion. L'approche synchronique occulte en effet des faits déterminants au regard des disparités de sexe qui relèvent du déroulement différent des parcours. En d'autres termes, il importe de poursuivre l'analyse et d'examiner la situation professionnelle du PAT à partir d'une approche diachronique. Seule une analyse fine des carrières du PAT est à même de saisir les mécanismes de différenciation sexuée des itinéraires professionnels des membres de cette catégorie du personnel et de mettre en évidence le rôle respectif de la famille, de l'appareil scolaire et du monde professionnel dans la sexuation des trajectoires.

Bibliographie

Administration communale lausannoise (1989). *Rapport sur la situation des femmes dans l'administration communale lausannoise en septembre 1988*. Lausanne (groupe de réflexion de l'administration communale lausannoise).

Administration cantonale vaudoise (2008). *La nouvelle politique salariale. Du système de classification des fonctions au système de rémunération. Rapport méthodologique*.

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

Alonzo, Philippe (2000). *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*. Paris, l'Harmattan.

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

Anker, Richard (1997). « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence ». *Revue internationale du Travail, vol.* 136 (3), pp. 343-395.

Anker, Richard (1998). *Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Genève, International Labour Office.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail, la vie en double*. Paris, PUF.

Bernier, Gaetan, Doris Lüthi et Brice Quiquerez, (2007). *Participation à la formation continue en Suisse. Premiers résultats du module « Formation continue » de l'enquête suisse sur la population active 2006*, Neuchâtel, OFS.

Boltanski, Luc et Eve Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

Borkowsky, A. et J.-Ch. Zuchuat (2006). *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue. Etat des lieux de la diversité des indicateurs internationaux et sélection de résultats.* Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

Bouffartigue, Paul (2001). *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris, La Dispute.

Bouffartigue, Paul et Charles Gadea (2000). *Sociologie des cadres*. Paris, La découverte.

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.

Coenen-Huther, Josette (2009). *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*. Paris, l'Harmattan.

Collectif (1984). *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.

Commaille, Jacques (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*. Paris, La Découverte.

Commission d'étude sur la condition féminine en Valais (1989). *Les femmes dans l'administration cantonale*. Sion, Gessler.

Couppié, Thomas et Dominique Epiphane (2004). *Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée*. Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

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

Daune-Richard, Anne-Marie (2003). « La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes ». In Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (eds), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris, La Découverte/MAGE, pp. 138-150.

Emery, Yves et David Giauque (eds) (2003). *Sens et paradoxes de l'emploi public au XXI^e siècle*. Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.

Fluckiger, 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.

Gadéa, Charles et Catherine Marry (2000). « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs ». Travail, genre et sociétés (3), pp. 109-135.

Galerand Elsa et Danièle Kergoat (2008). « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », Nouvelles questions féministes, vol. 27, pp. 67-82.

Gollac, Michel (2008). « Le bonheur au travail : une question de statut ? », In de Terssac, G. et alii (eds), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octarès, pp. 7-27.

Gollac, Michel et Serge Volkoff (2000). *Les conditions de travail*. Paris, La Découverte (coll. Repères).

Gonik, Viviane, Laura Cardia Vonèche [et *al*.] (1998). *Construire l'égalité : femmes et hommes dans l'entreprise*. Chêne-Bourg, Georg.

Graf, Maggie, Ulrich Pekruhl, Kati Korn, Ralph Krieger, Anja Mücke et Martina Zölch (2007). *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail en 2005. Résultats choisis du point de vue de la Suisse*, Berne, SECO.

Joye, Dominique et Martin Schuler (1995). *La structure sociale de la Suisse. Catégories socio-professionnelles.* Berne, Office fédéral de la statistique.

Junter-Loiseau, Annie (1999). « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? » *Les cahiers du genre* (24), pp. 73-98.

Kergoat, Danièle (1982). *Les ouvrières*. Paris, Le Sycomore.

Kergoat, Danièle, Françoise Imbert (1992). « Ouvrières et infirmières : deux rapports à la qualification ». In D. Kergoat, F. Imbert et D. Senotier (eds), *Les infirmières et leur coordination*. Paris, Lamarre, pp. 56-66.

Kergoat, Danièle (2001). « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées ». *Travailler,* 6, pp. 105-114.

Laufer, Jacqueline (2004). « Femmes et carrières : la question du plafond de verre ». *Revue française de gestion,* 30 (151), pp. 116-127.

Laufer, Jacqueline, Catherine Marry, et Margaret Maruani (Eds.) (2003). *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris, La Découverte/MAGE.

Marion-Vernoux, Isabelle, Michel Théry [et *al.*] (2008). « Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue », *Bref Céreq*, n°255.

Maruani, Margaret et Chantal Nicole (1987). « Du travail à l'emploi : l'enjeu de la mixité ». *Sociologie du travail*, 2, pp. 237-250.

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

Messant-Laurent, Françoise, Daniela Cerqui, et Séverine Rey (1991). « Temps partiel : piège ou panacée ? », in B. Despland (coord.), *Femmes et travail*, Lausanne, Réalités sociales, pp. 163-169.

Messant-Laurent, Françoise (1990). *La secrétaire modèle. Etude sociologique*. Paris, l'Harmattan.

Mottaz Baran, Arlette et Isabelle Vez (2001). *Satisfaction et intérêt au travail. Enquête auprès du personnel administratif et technique (PAT) de l'Université de Lausanne*, Lausanne, Université de Lausanne (Institut d'anthropologie et de sociologie).

OCDE (2004). *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie familiale (vol. 3) : Nouvelle-Zélande, Portugal, Suisse*. Paris, OCDE.

OFS (Office fédéral de la statistique) (2009). *Temps consacré au travail domestique et familial : évolutions de 1997 à 2007*. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique (coll. Actualités OFS).

OFS/BFEG (Office fédéral de la statistique et Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes) (2008). *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution*. Neuchâtel.

OFS (Office fédéral de la statistique) (2007). Enquête suisse sur la structure des salaires 2006. Premiers résultats, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique (coll. Actualités OFS).

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

Perez, Coralie (2002). « La formation continue des agents de la fonction publique », *Bref Céreq*, n° 184.

Perez, Coralie (2001). « Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualifiation et les conditions familiales », *Bref Céreq*, n° 179.

Pinto, Josiane (1990). « Une relation enchantée : la secrétaire et son patron ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84, pp. 32-48.

Rosende, Magdalena (2008). Parcours féminins et masculins de spécialisation en médecine. Zurich, Seismo.

Rosende, Magdalena (1993). *A propos de la ségrégation professionnelle. Etude sociologique du travail féminin auprès de l'administration cantonale vaudoise*. Lausanne, Université de Lausanne (mémoire de licence, Faculté SSP, non publié).

Roux, Patricia, Valérie Perrin [et *al.*] (1999). *Couple et égalité. Un ménage impossible*. Lausanne, Réalités sociales.

Roux, Patricia (2001). *Egalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration cantonale fribourgeoise*. Fribourg, Bureau de l'égalité et de la famille.

Service cantonal de recherche et d'information statistiques (SCRIS) (2008). « Légère diminution des écarts salariaux entre hommes et femmes », *Numerus*, n°3, juin, p. 4-5.

Service cantonal de recherche et d'information statistiques / Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (SCRIS/BEFH) (1999). *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise*. Rapport d'enquête. Lausanne.

Singly, François de (1987). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris, PUF.

Strub, Silvia et Tobias Bauer (2002). *Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux : étude comparative de la répartition du travail non rémunéré et rémunéré dans les familles en Suisse et au niveau international*. Berne : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Wajcman, Judith (2003). « Le genre au travail ». in Laufer et *al*., *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence des sexes,* Paris, La Découverte/MAGE, pp. 151-162.

Annexe 1

Enquête sur la situation des femmes et des hommes

du personnel administratif et technique

de l'Université de Lausanne

Répondre à ce questionnaire vous prendra environ 20 minutes et nous vous remercions d'ores et déjà du temps que vous consacrez à cette enquête.

Vos réponses nous permettront de connaître la situation professionnelle du personnel administratif et technique dans les services de l'UNIL.

Nous nous engageons à traiter les données recueillies dans la plus totale **confidentialité**, cette enquête visant avant tout à établir des données statistiques.

Les personnes ayant **plus d'un contrat UNIL** sont priées de répondre par rapport au poste principal ou à celui auquel elles s'identifient le plus.

Informations techniques

Comme une réponse à une question peut appeler une autre question, nous vous remercions de répondre aux questions dans l'ordre.

Certaines questions sont **obligatoires** et sont indiquées avec un *.

En cas de problème ou de doute sur le sens d'une question, n'hésitez pas à me contacter : 021.692.20.53

Nous vous remercions par avance de votre collaboration.

Magdalena Rosende

Responsable de projet

I. DONNEES PERSONNELLES

Cette partie du questionnaire porte sur des données socio-démographiques générales. Les informations que nous vous demandons permettront de brosser un portrait général du PAT.

1. Sexe * :

- ❑ Femme
- ❑ Homme

2. Quelle est votre année de naissance ? *

Ecrivez cette réponse ici : _____

3. Quelle est votre nationalité :

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Suisse (y compris bi-nationalité : CH/non-UE, CH/Autre)
- ❑ Union européenne (y compris bi-nationalité :UE/Autre)
- ❑ Islande, Lichtenstein, Norvège
- ❑ Autre :_____

4. Quel est le dernier titre de formation que vous avez obtenu ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Certificat de fin de scolarité primaire
- ❑ Certificat de fin de scolarité secondaire
- ❑ Certificat fédéral de capacité (CFC, CAP, BEP)
- ❑ Diplôme de gymnase ou d'école de commerce
- ❑ Baccalauréat/Maturité
- ❑ Diplôme d'une école professionnelle supérieure (ETS, ESCEA, EESP, école hôtelière)
- ❑ Diplôme/Brevet fédéral de formation professionnelle supérieure
- ❑ Licence universitaire/diplôme d'ingénieur EPF
- ❑ Master/Doctorat
- ❑ Aucun titre
- ❑ Autre : _____

5. Quel est votre état civil actuel :

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Célibataire
- ❑ Marié·e ou partenaire enregistré·e
- ❑ Séparé·e ou divorcé·e
- ❑ Veuf ou veuve

6. Quelle est votre situation de famille actuelle ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Personne vivant seule (*passez à la question 9*)
- ❑ Personne vivant sans conjoint ou partenaire, avec enfant(s) (*passez à la question 9*)
- ❑ Personne vivant en couple (marié ou non), sans enfant
- ❑ Personne vivant en couple (marié ou non), avec enfant(s)
- ❑ Autre situation

7. Si la réponse à la question 6 est « personne vivant en couple ». **Quelle est la situation professionnelle de votre conjoint·e ou partenaire ? ***

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire a une activité lucrative à plein temps (100%)
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire a une activité lucrative à temps partiel à plus de 50%
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire a une activité lucrative à temps partiel à 50%
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire a une activité lucrative à temps partiel à moins de 50%
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire est au chômage
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire travaille au foyer
- ❑ Mon/ma conjoint·e ou partenaire est retraité·e AVS/AI ou rentier/ière
- ❑ Autre situation du/de la conjoint·e (apprenti·e, étudiant·e, etc.) (*passez à la question 9*)

8. Si la réponse à la question 6 est « personne vivant en couple ». **Quelle est (ou était) la profession de votre conjoint·e ou partenaire ?**

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Ouvrier/ère non qualifié·e
- ❑ Ouvrier/ère qualifié·e
- ❑ Employé·e non qualifié·e
- ❑ Employé·e qualifié·e
- ❑ Cadre
- ❑ Petit indépendant (artisanat, commerce, restauration, etc.)

- ❑ Profession libérale ou intellectuelle (médecine, droit, enseignement et/ou recherche dans les hautes écoles, etc.)
- ❑ Dirigeant·e (directeur/trice de grande entreprise, PDG, industriel)
- ❑ Autre (étudiant·e, retraité·e, rentier/ère, etc.)

9. Combien d'enfants avez-vous ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Je n'ai pas d'enfant
- ❑ Un
- ❑ Deux
- ❑ Trois
- ❑ Plus de trois

10. Combien d'enfants vivent actuellement dans votre ménage ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ 0 (*passez à la question 16*)
- ❑ 1
- ❑ 2
- ❑ 3
- ❑ 4
- ❑ 5

11. Quel est l'âge de l'enfant le plus jeune vivant dans votre ménage ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ 0 à 4 ans
- ❑ 5 à 10 ans
- ❑ 11 à 15 ans
- ❑ 16 ans et plus

12. En semaine (du lundi au vendredi), pendant combien de demi-journées vous occupez-vous des enfants ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ 0 demi-journée
- ❑ 1 – 2 demi-journées
- ❑ 3 – 5 demi-journées
- ❑ 6 – 8 demi-journées
- ❑ 9 – 10 demi-journées

13. A part vous-même, qui assure la garde des enfants en semaine (du lundi au vendredi) ?

	0 demi-journée	1 – 2 demi-journées	3 – 5 demi-journées	6 – 8 demi-journées	9-10 demi-journées
L'autre parent	❑	❑	❑	❑	❑
Des institutions (crèche, garderie, accueil pour enfants en milieu scolaire)	❑	❑	❑	❑	❑
Des tierces personnes (membres de la famille, jeune fille/homme au pair, maman de jour, employé·e rémunéré·e)	❑	❑	❑	❑	❑

14. Qui s'occupe normalement des enfants pendant le week-end ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Vous-même et l'autre parent de concert ou chacun à peu près pour la moitié
- ❑ Surtout vous-même
- ❑ Surtout l'autre parent

❑ Surtout des tierces personnes (membres de la famille, jeune fille/homme au pair, employé·e rémunéré·e)

15. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait·e de la compatibilité entre l'activité professionnelle et la garde des enfants ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

❑ Très satisfait·e
❑ Satisfait·e
❑ Insatisfait·e
❑ Très insatisfait·e

II. SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Cette partie du questionnaire vise à obtenir des informations sur votre position professionnelle actuelle à l'Université de Lausanne et sur les conditions dans lesquelles vous travaillez. Notre objectif est de comprendre la diversité des situations de travail du personnel administratif et technique. Aussi, nos questions portent-elles sur votre fonction, la perception que vous avez de votre situation professionnelle et de ses particularités.

1. Taux d'activité

16. **Combien de postes (emplois) occupez-vous actuellement à l'UNIL ?** *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

❑ Un seul poste à plein temps
❑ Un seul poste à temps partiel
❑ Plusieurs postes à temps partiel (*passez à la question 18*)

17. Si la réponse à la question 16 est « Un seul poste ». **Quel est votre taux d'activité actuel ?** *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

❑ 10 % – 30 %
❑ 31 % – 50 %
❑ 51 % - 70 %
❑ 71 % - 90 %
❑ 100 %

18. Si la réponse à la question 16 est « Plusieurs postes ». **Quel est actuellement le taux d'activité total ?** *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

❑ 10% - 50%
❑ 51% - 70%
❑ 71% - 90%
❑ 100%

19. Depuis quelle année occupez-vous ce poste (année d'engagement) ? *

(en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au poste principal ou à celui auquel vous vous identifiez le plus)

Ecrivez votre réponse ici : _____

2. Type d'activité

20. Quelle est votre activité actuelle ? *

(en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au poste principal ou à celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Administrative (guichet, secrétariat, gestion, etc.)
- ❑ Technique (entretien de machines, installations, etc.)
- ❑ Nettoyage (entretien locaux)
- ❑ Informatique
- ❑ Laboratoire
- ❑ Recherche
- ❑ Sociale (services sociaux, etc.)
- ❑ Bibliothèque/Documentation
- ❑ Autre

21. Etes-vous engagé·e dans un service rattaché à la Direction ou dans une faculté ? *

(en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au poste principal ou à celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Un service rattaché à la Direction
- ❑ Une faculté

22. Quelle était le titre de votre fonction avant l'entrée en vigueur de *Decfo-Sysrem* (ex. ouvrier principal, employée d'administration, etc.) ?

(en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au poste principal ou à celui auquel vous vous identifiez le plus)

Ecrivez votre réponse ici : _____

23. Quelle était votre classe de fonction avant l'entrée en vigueur de *Decfo-sysrem* (au 30.11.2008) ?

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

❑ 1-3	❑ 10-11	❑ 15-18	❑ 20-24	❑ 25-28
❑ 3-5	❑ 10-12	❑ 16-18	❑ 21-23	❑ 25-29
❑ 4-6	❑ 11-13	❑ 17-19	❑ 21-24	❑ 26-28
❑ 6-8	❑ 11-14	❑ 17-20	❑ 22-25	❑ 26-29
❑ 7-9	❑ 12-14	❑ 18-20	❑ 23-25	❑ 27-29
❑ 7-10	❑ 12-15	❑ 18-21	❑ 23-26	❑ 27-30
❑ 8-10	❑ 13-15	❑ 19-21	❑ 23-27	❑ 28-30
❑ 8-11	❑ 13-16	❑ 19-22	❑ 24-26	❑ 28-31
❑ 9-11	❑ 14-16	❑ 19-23	❑ 24-27	❑ 29-32
❑ 9-12	❑ 14-17	❑ 20-22	❑ 24-28	❑ 30-32
❑ 9-13	❑ 15-17	❑ 20-23	❑ 25-27	❑ HC

- ❑ poste non classifié dans l'échelle des fonctions

3. Position professionnelle

24. Votre supérieur·e hiérarchique est-il/elle :

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Un homme
- ❑ Une femme

25. Votre supérieur·e hiérarchique est-il/elle membre :

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ De la Direction (rectorat)
- ❑ Du personnel administratif et technique
- ❑ Du corps académique

26. Avez-vous des collaborateurs/trices sous vos ordres ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Aucun·e
- ❑ 1 à 3
- ❑ 4 à 10
- ❑ 11 et plus

27. Avez-vous des responsabilités financières (gestion de budget et/ou de fonds) ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui
- ❑ Non

4. Statut et engagement

28. Quel est le statut actuel de votre engagement à l'UNIL ?

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Contrat de durée indéterminée
- ❑ Contrat de durée déterminée
- ❑ Personnel auxiliaire
- ❑ Apprenti·e
- ❑ Stagiaire
- ❑ Autre : _____

29. Comment avez-vous obtenu CE poste?

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ En répondant à une annonce parue dans la presse
- ❑ Par une démarche personnelle auprès du service
- ❑ Par un office régional de placement
- ❑ Par une agence d'intérim
- ❑ Une autre personne du service où je travaille actuellement m'a incité·e à postuler
- ❑ Mon/ma supérieur·e hiérarchique a proposé mon engagement
- ❑ Mon poste précédent a été transformé
- ❑ Un poste correspondant à mes compétences a été créé et j'ai postulé
- ❑ Par promotion interne
- ❑ Autre

5. Formation continue

30. **Avez-vous suivi durant les 3 dernières années une formation professionnelle continue ? ***

(par ex. : cours informatique, perfectionnement professionnel, etc. organisés par le Ci, le CEP, etc.)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, un cours
- ❑ Oui, plusieurs cours
- ❑ Non (*passez à la question 35*)

31. Si la réponse à la question 30 est « Oui ». **Combien de temps a-t-elle duré en tout ?**

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ De 1 à 2 jours
- ❑ De 3 à 5 jours
- ❑ De 5 à 8 jours
- ❑ Plus de 9 jours

32. Si la réponse à la question 30 est « Oui ». **Le(s) cours que vous avez suivi(s) étai(en)t-il(s) en général ?**

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Imposé(s) par mon/ma supérieur·e ou une autre instance
- ❑ Financé(s) totalement ou partiellement par l'employeur
- ❑ Accessible(s) pendant les heures de travail
- ❑ Certifiant(s) (en vue de l'obtention d'un titre)

33. Si la réponse à la question 32 est « certifiant(s) ». **Quelle qualification avez-vous obtenue ?** *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Diplôme
- ❑ Certificat
- ❑ Attestation
- ❑ Autre

34. **Dans quel(s) domaine(s) vous êtes-vous formé·e ?**

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Langues
- ❑ Informatique
- ❑ Gestion de projet
- ❑ Gestion du temps
- ❑ Gestion d'équipe
- ❑ Mise à niveau des savoir-faire
- ❑ Développement personnel
- ❑ Autre :_____

35. Si la réponse à la question 30 est « Non ». **Pourquoi n'avez-vous pas suivi une formation professionnelle continue ces 3 dernières années ?** *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Offre inadaptée à mes besoins dans le cadre de mon travail
- ❑ Offre inadaptée à mes intérêts
- ❑ Possibilités insuffisantes d'aménagement de mon temps de travail pour suivre une formation continue
- ❑ Possibilités trop limitées (nombre de jours de formation) par rapport à la formation souhaitée
- ❑ Surcharge de travail
- ❑ Incompatibilité avec l'organisation quotidienne du travail professionnel et familial
- ❑ Autre

6. Poste de travail et revenu

36. **Possédez-vous un cahier des charges sous forme écrite ?** *

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui
- ❑ Non (*passez à la question 39*)

37. Votre cahier des charges a-t-il été modifié depuis que vous occupez le poste actuel ? *

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, à l'initiative de mon/ma supérieur·e
- ❑ Oui, à ma demande
- ❑ Non, mais je l'aurais souhaité (*passez à la question 39*)
- ❑ Non, mais je ne l'ai pas souhaité (*passez à la question 39*)

38. Si la réponse à la question 37 est « Oui ». **Sur quels domaines, cette modification a-t-elle eu un impact ?** *

(en cas de plusieurs postes, veuillez indiquer le poste principal ou celui auquel vous vous identifiez le plus)

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Les responsabilités assumées
- ❑ L'autonomie dans l'organisation et la réalisation du travail
- ❑ Le degré d'initiative
- ❑ Les connaissances utilisées
- ❑ Le salaire
- ❑ Autre

39. Quel est votre revenu mensuel brut ? (en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au revenu total)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ moins de 3'500
- ❑ 3'501 – 5'000
- ❑ 5'001 – 6'500
- ❑ 6'501 – 8'000
- ❑ 8'001 – 9'500
- ❑ 9'501 – 11'000
- ❑ plus de 11'001

III. SATISFACTION ET SOUHAITS PAR RAPPORT AU TRAVAIL

Dans cette partie du questionnaire, nous souhaitons connaître vos désirs ou souhaits, ainsi que votre opinion sur votre travail à l'UNIL.

1. Taux d'activité

40. Etes-vous satisfait·e de votre taux d'activité actuel ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui (*passez à la question 45*)
- ❑ Non, je souhaiterais augmenter mon taux d'activité (*passez à la question 41*)
- ❑ Non, je souhaiterais le réduire (*passez à la question 43*)

41. Pour quelle(s) raison(s) souhaitez-vous augmenter votre taux d'activité ?

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Motifs financiers
- ❑ Modification de ma situation familiale
- ❑ L'évolution de ma carrière à l'UNIL dépend de l'augmentation de mon taux d'activité
- ❑ Je souhaite adapter mon taux d'activité au volume effectif de travail
- ❑ Autre raison

42. Avez-vous déjà adressé une demande d'augmentation de taux d'activité à votre supérieur·e hiérarchique ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, et celle-ci est en attente (*passez à la question 45*)
- ❑ Oui, et la demande a été acceptée (*passez à la question 45*)
- ❑ Oui, et la demande a été refusée (*passez à la question 45*)
- ❑ Non, mais j'envisage de le faire (*passez à la question 45*)
- ❑ Non, et je n'envisage pas de le faire (*passez à la question 45*)

43. Pour quelle(s) raison(s) souhaitez-vous diminuer votre taux d'activité ?

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Avec mon taux d'activité actuel, je ne parviens pas à concilier le travail et mes responsabilités familiales
- ❑ Je souhaite entreprendre une formation complémentaire
- ❑ Je souhaite avoir plus de temps libre
- ❑ J'ai des problèmes de santé
- ❑ Autre raison

44. Avez-vous déjà adressé une demande de diminution de taux d'activité à votre supérieur·e hiérarchique ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, et celle-ci est en attente
- ❑ Oui, et la demande a été acceptée
- ❑ Oui, et la demande a été refusée
- ❑ Non, mais j'envisage de le faire
- ❑ Non, et je n'envisage pas de le faire

2. Promotion / avancement

45. Comment jugez-vous votre classe de fonction avant l'entrée en vigueur de *Decfo-Sysrem* (avant le 30.11.2008) **:**

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

	Pas assez élevée	Adéquate	Trop élevée
Par rapport à votre niveau de formation	❑	❑	❑
Par rapport à votre expérience professionnelle	❑	❑	❑
Par rapport à vos responsabilités effectives	❑	❑	❑

46. Avez-vous bénéficié d'une ou de plusieurs promotion(s) dans une classe de fonction supérieure depuis que vous travaillez à l'UNIL ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Non (*passez à la question 48*)
- ❑ Oui, une fois
- ❑ Oui, deux fois
- ❑ Oui, trois fois,

- ❑ Oui, plus de trois fois

47. Si la réponse à la question 46 est « Oui ». **Pouvez-vous préciser comment cette/ces promotion(s) vous a(ont) été octroyée(s) ?** *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Mon/ma supérieur·e hiérarchique m'a proposé cette/ces promotion(s)
- ❑ J'ai été promu·e en changeant de service
- ❑ J'ai sollicité cette/ces promotion(s)
- ❑ La/les promotion(s) que j'ai obtenue(s) faisait/ent partie de l'évolution « normale » de mon poste (ancienneté)
- ❑ Autre raison :_____

48. Depuis que vous occupez votre poste actuel, avez-vous adressé une ou plusieurs demande(s) de promotion à votre supérieur·e hiérarchique ? *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui
- ❑ Non, car la situation actuelle me convient (*passez à la question 50*)
- ❑ Non, car il n'y a pas de possibilité de promotion dans le poste que j'occupe (*passez à la question 50*)

49. Si la réponse à la question 48 est « Oui ». **Quelle a été la réponse à votre/vos demande(s) de promotion ?** *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Positive
- ❑ Négative

3. Conditions de travail

50. En vous référant à votre poste actuel, estimez-vous avoir du plaisir dans votre travail ?

(en cas de plusieurs postes, veuillez répondre sur la base de votre activité principale ou de celle à laquelle vous vous identifiez le plus)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, tout à fait
- ❑ Plutôt oui
- ❑ Plutôt non
- ❑ Non, pas du tout

51. En vous référant à votre poste actuel, comment évaluez-vous les affirmations suivantes ?

(en cas de plusieurs postes, veuillez répondre sur la base de votre activité principale ou de celle à laquelle vous vous identifiez le plus)

(Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément)

A. Valorisation du travail, encadrement	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
Mon travail est estimé et reconnu par mes supérieur·e·s hiérarchiques	❑	❑	❑	❑	❑
Les tâches liées à mon poste sont claires	❑	❑	❑	❑	❑
Je sais de manière précise ce que mes supérieur·e·s attendent de moi	❑	❑	❑	❑	❑

B. Autonomie	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
Je souhaiterais pouvoir prendre plus d'initiatives	❑	❑	❑	❑	❑
Je souhaiterais assumer plus de responsabilités	❑	❑	❑	❑	❑

C. Charge de travail	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
Je parviens le plus souvent à accomplir les tâches qui m'incombent dans le cadre horaire défini	❑	❑	❑	❑	❑
Je n'ai pas assez de temps pour accomplir de manière satisfaisante toutes les tâches qui m'incombent, même en faisant des heures supplémentaires	❑	❑	❑	❑	❑
La charge de travail liée à mon poste est très inégale : tantôt, je n'ai pas grand-chose à faire, tantôt je suis surchargé·e	❑	❑	❑	❑	❑

D. Délais, ressources	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
D'une manière générale, les délais fixés pour l'accomplissement de mes tâches sont réalistes	❑	❑	❑	❑	❑
Je dispose des outils adéquats (par ex. informatiques) pour accomplir mes tâches de manière rapide et efficace	❑	❑	❑	❑	❑
Je peux compter sur l'aide de collègues pour m'aider à accomplir mes tâches	❑	❑	❑	❑	❑
Je dispose d'une place de travail adaptée aux tâches que je dois accomplir	❑	❑	❑	❑	❑

E. Traitement	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
Le montant de mon salaire est bien adapté aux exigences liées à mon poste	❑	❑	❑	❑	❑
Par rapport à d'autres fonctions, celle que j'occupe est située à la place qui convient dans l'échelle de traitement	❑	❑	❑	❑	❑

F. Relations avec les collègues, collaborateurs/trices et supérieur·e·s hiérarchiques	**Tout à fait vrai**	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas/ne s'applique pas
Mes relations avec mes collègues sont bonnes, dans l'ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Mes relations avec mes supérieur·e·s hiérarchiques	❑	❑	❑	❑	❑

sont bonnes, dans l'ensemble	❑	❑	❑	❑	❑
Mes supérieur·e·s hiérarchiques me soutiennent lorsque je rencontre des difficultés dans mon travail	❑	❑	❑	❑	❑
Mes relations avec mes collaborateurs/trices sont bonnes, dans l'ensemble					

4. Informations au personnel

52. De manière générale, dans quels domaines estimez-vous être bien informé·e : *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Possibilités de suivre une formation continue
- ❑ Possibilités d'avancement professionnel
- ❑ Possibilités de changer d'emploi (bourse de l'emploi, soutien et conseils, bilan de compétences, etc.)
- ❑ Possibilités de concilier travail et famille (aménagement du temps de travail)
- ❑ Droits en matière de congés (maternité, paternité, parental, adoption, enfant malade, etc.)

53. Dans quel(s) domaine(s), l'information doit-elle être améliorée ? *

Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Possibilités de suivre une formation continue
- ❑ Possibilités d'avancement professionnel
- ❑ Possibilités de changer d'emploi (bourse de l'emploi, soutien et conseils, bilan de compétences, etc.)
- ❑ Possibilités de concilier travail et famille (aménagement du temps de travail)
- ❑ Droits en matière de congés (maternité, paternité, parental, adoption, enfant malade, etc .)
- ❑ Autre :_____

5. Egalité entre femmes et hommes à l'UNIL

54. Quel est votre opinion au sujet des affirmations suivantes ?

(Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément)

	Tout à fait vrai	**Plutôt vrai**	**Plutôt faux**	**Tout à fait faux**	Ne sais pas
Les femmes et les hommes ont des chances équivalentes à l'engagement	❑	❑	❑	❑	❑
A qualifications et connaissances semblables, on confie davantage de responsabilités à un homme qu'à une femme	❑	❑	❑	❑	❑
Les femmes, dans une fonction comparable, doivent fournir plus d'efforts que les hommes	❑	❑	❑	❑	❑
L'obligation de faire du service militaire est un handicap professionnel pour les hommes	❑	❑	❑	❑	❑
Les femmes sont moins souvent promues que les hommes	❑	❑	❑	❑	❑
Les femmes ont sensiblement les mêmes possibilités de formation continue que les hommes	❑	❑	❑	❑	❑
Le temps partiel est moins bien toléré pour les hommes que pour les femmes	❑	❑	❑	❑	❑

Pour une femme, le fait d'avoir des enfants en bas âge constitue un obstacle à son engagement à l'UNIL	❑	❑	❑	❑	❑
La maternité ou le fait d'avoir des enfants en bas âge réduit la possibilité de promotion professionnelle pour les femmes	❑	❑	❑	❑	❑

55. Si la réponse à la question 1 est « Femme ». **Depuis que vous travaillez à l'UNIL, estimez-vous avoir été personnellement discriminée, en tant que femme, dans les domaines suivants :**

(Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément)

	Oui	**Non**	Ne sais pas
Salaire ……	❑	❑	❑
Conditions de travail (horaires, congés, type de tâches à effectuer) ……	❑	❑	❑
Formation continue ……	❑	❑	❑
Promotion ……	❑	❑	❑
Autre ……	❑	❑	❑

55.1. Si la réponse à la question 1 est « Femme ». **Depuis que vous travaillez à l'UNIL, estimez-vous avoir été personnellement discriminée, en tant que femme, dans un autre domaine : (précisez)**

*Ecrivez votre réponse ici:*_____

IV. PARCOURS PROFESSIONNEL

Très courte, cette dernière partie du questionnaire vise à obtenir des informations sur votre trajectoire professionnelle (depuis votre entrée dans la vie active). L'objectif est de cerner la diversité des parcours d'activité rémunérée du personnel administratif et technique.

56. **Depuis combien d'années exercez-vous une activité salariée ?** *

(Si vous exercez depuis moins d'une année, écrivez 0)

*Ecrivez votre réponse ici :*_____

57. **Depuis quelle année travaillez-vous à l'UNIL ?** *

*Ecrivez votre réponse ici :*_____

58. **Depuis quand travaillez-vous à l'UNIL au sein du PAT ?** *

*Ecrivez votre réponse ici :*_____

59. **Depuis que vous travaillez à l'UNIL au sein du PAT, avez-vous changé de service (par ex. institut, laboratoire, centre, etc.), pour la partie principale de votre activité, que ce soit lors d'un nouvel engagement ou d'une mutation ?** *

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Non (*passez à la question 61*)
- ❑ Oui, une fois

- ❑ Oui, deux fois
- ❑ Oui, trois fois
- ❑ Oui, plus de trois fois

60. Si la réponse à la question 59 est « Oui ». **Indiquez SVP les raisons de ce(s) changement(s).** *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Le poste précédent ne me permettait pas d'exercer mes compétences et capacités
- ❑ Je souhaitais développer mes compétences professionnelles, mais à ma place précédente, il n'y avait pas de possibilités
- ❑ Je souhaitais prendre ou avoir plus de responsabilités
- ❑ Le salaire correspondant à mon poste précédent ne me satisfaisait pas
- ❑ Restructuration du service
- ❑ Mon contrat de travail était arrivé à échéance
- ❑ Autre :_____

61. Depuis que vous travaillez à l'UNIL au sein du PAT, comment votre taux d'activité a-t-il évolué ? *

(en cas de plusieurs postes, veuillez vous référer au taux d'activité total)

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Mon taux d'activité n'a pas changé
- ❑ Mon taux d'activité a augmenté
- ❑ Mon taux d'activité a diminué
- ❑ Mon taux d'activité a fluctué

62. Depuis que vous travaillez à l'UNIL au sein du PAT, combien d'années avez-vous exercé votre activité professionnelle à plein temps (100%)?

*Ecrivez votre réponse ici :*_____

62.1. **Depuis que vous travaillez à l'UNIL au sein du PAT, combien d'années avez-vous exercé votre activité professionnelle à temps partiel (moins de 90%)?**

*Ecrivez votre réponse ici :*_____

63. Depuis que vous travaillez à l'UNIL au sein du PAT, vous est-il arrivé, à une ou plusieurs reprises, d'interrompre votre activité professionnelle durant plus de six mois ?

(Veuillez sélectionner SEULEMENT une réponse)

- ❑ Oui, une fois
- ❑ Oui, plusieurs fois
- ❑ Non

64. Si la réponse à la question 63 est « Oui ». **Quelle en était la raison ?** *

(Choisissez TOUTES les réponses qui conviennent)

- ❑ Raisons familiales (naissance d'enfant(s),)
- ❑ Perfectionnement ou formation professionnelle
- ❑ Nouvelle orientation de carrière
- ❑ Séjour à l'étranger
- ❑ Autre : _____

Si vous avez des remarques ou des commentaires concernant votre situation professionnelle actuelle, qu'il s'agisse de ses particularités ou de vos opinions, merci de les indiquer ici : _____

Nous vous remercions de votre collaboration à cette enquête.

Annexe 2

Le personnel administratif et technique de l'Université de Lausanne

A la fin de l'année 2008[162], l'effectif du PAT s'élève à un peu plus du tiers de l'ensemble du personnel de l'UNIL (36,2%) ; en proportion, cette population est plus importante que les professeur·e·s (25%) et légèrement inférieure à celle du corps intermédiaire (38,5%)[163].

Tableau 1 – Nombre de personnes employées à l'Unil au 30.11.2008 selon la catégorie de personnel (personnes et EPT)

	Nbre Femmes	EPT Femmes	Nbre Hommes	EPT Hommes	Nbre personnes	EPT global
PAT	657	457	403	336,6	1060	793,6
En % Total UNIL	47,4%	46,6%	26,1%	29,7%	36,2%	37,5%
Enseignant·e·s	204	125,5	530	338,5	734	463,9
En % Total UNIL	14,7%	12,8%	34,4%	29,8%	25%	21,9%
Corps intermédiaire	524	397,4	607	458,6	1131	856
En % du total UNIL	37,8%	40,5%	39,4%	40,4%	38,7%	40,5%
Total UNIL	1385	979,8	1540	1133,7	2925	2113,5

La composition sexuée du PAT

Le PAT constitue une catégorie du personnel à dominante féminine. A la fin de l'année 2008, la part des femmes s'élève à 62%. Plus encore, cette catégorie réunit près de la moitié des femmes employées par l'Université (47,4% de l'ensemble des salariées). En revanche, la majorité des hommes qui travaillent à l'Université appartiennent aux catégories du personnel enseignant et des assistant·e·s[164]. La part des hommes dans le PAT s'élève à 38%, ceux-ci ne totalisent qu'un quart de l'ensemble des salarié·e·s de l'UNIL.

La composition sectorielle du PAT (service de la Direction ou faculté)

Les membres du PAT se répartissent entre les facultés et les services de la Direction ou « secteur commun ». Ce dernier secteur d'activité est la division qui réunit le plus grand nombre de salarié·e·s du PAT, suivi de près par la Faculté de biologie et médecine (FBM). La part du PAT dans l'effectif total des différents secteurs d'activité recensés par le Bureau des statistiques s'échelonne entre 38% (FBM) et 11% (FTSR).

[162] L'ensemble des données statistiques proviennent du Bureau des statistiques de l'UNIL que nous remercions pour sa collaboration tout au long de cette recherche.

[163] Le corps intermédiaire réunit les assistant·e·s et 1ers assistant·e·s, ainsi que les maître-assistant·e·s.

[164] Figurent dans cette catégorie les assistant·e·s diplômé·e·s, 1ers assistant·e·s, les chercheurs et chercheuses docteur·e·s, les chercheurs et chercheuses diplômé·e·s, les doctorant·e·s FNS, les doctorant·e·s sur fonds externes, les boursiers et boursières, les assistant·e·s étudiant·e·s.

Tableau 2 - Nombre de personnes employées à l'UNIL au 30.11.2008 selon le secteur d'activité (personnes et pourcentages)

	Secteur commun	FBM	SSP	Géosciences	Lettres	HEC	Droit	FTSR	Institutions[165]
Effectifs PAT	411	324	88	71	51	44	39	8	24
En % du total PAT	38,8%	30,5%	8,3%	6,7%	4,8%	4,1%	3,7%	0,7%	2,2%
En % du total du secteur	99%	38%	21%	31%	13%	13%	17%	11%	

La composition professionnelle du PAT (type d'activité et position hiérarchique)

S'agissant des métiers exercés et de la position hiérarchique, le PAT constitue une population très hétérogène. Nous avons repris les catégories du Bureau des statistiques de l'UNIL qui distingue les « cadres » du personnel sans fonction d'encadrement, d'une part, et une dizaine de groupes de professions, d'autre part (personnel de recherche, personnel administratif, personnel des services sociaux, personnel informatique, personnel de bibliothèque, personnel technique et de laboratoire, personnel de nettoyage, concierges, huissiers, enseignant·e·s centre de langues, maîtres d'éducation physique). Le statut d'emploi du PAT (stagiaire·s, apprenti·e·s) est également pris en considération.

L'analyse de la répartition du PAT dans l'ensemble des groupes professionnels établit que trois groupes réunissent un peu plus de la moitié du personnel (56%) : il s'agit du personnel administratif, du personnel technique et de laboratoire[166], et du personnel de recherche[167]. Chacun de ces groupes réunit plus de cent cinquante personnes. Les cadres composent une minorité au sein du PAT ; ils représentent 12,3% de l'effectif total.

On observe ensuite que les grandes catégories du PAT du point de vue des effectifs sont au nombre de quatre : le personnel administratif, le personnel technique et de laboratoire, le personnel de recherche ainsi que le personnel de nettoyage[168].

[165] Fondation suisse pour la recherche en sciences sociales (FORS), etc.

[166] Cette catégorie regroupe des métiers très différents : électriciens, mécaniciens, jardiniers, etc. d'une part, laborantin·e·s, aides-préparateurs et aides-préparatrices, etc. d'autre part.

[167] Ce personnel comprend à la fois des personnes occupées à une activité de recherche en qualité de « chargé·e de recherche » ou de « chef·fe de projet de recherche » rémunérés par des fonds externes, ainsi que des personnes accomplissant un travail de type administratif (coordination, gestion, etc.) et dont la fonction s'intitule également « chargé·e de recherche ».

[168] Mais les profils des personnes de ces groupes divergent fortement du point de vue de leur niveau de qualification notamment. Alors que le personnel de recherche possède un diplôme universitaire, le niveau de formation des salarié·e·s des autres catégories varie fortement selon la fonction occupée.

Tableau 3 – Nombre de personnes employées à l'UNIL au 30.11.2008 selon le type d'activité et le statut professionnel (personnes et pourcentages)

Position hiérarchique	Nbre Femmes	Nbre Hommes	Total personnes	En % du total PAT
Cadre administratif	42	29	71	6,7%
Cadre de bibliothèque	6	3	9	0,9%
Cadre du secteur social	2	0	2	0,2%
Cadre informatique	0	4	4	0,4%
Cadre technique	1	16	17	1,6%
Cadre de recherche	12	15	27	2,6%
Total cadres	63	67	130	**12,3%**
Personnel de recherche	92	82	174	16,4%
Personnel administratif	214	21	235	21,2%
Personnel des services sociaux	6	9	15	1,4%
Personnel informatique	23	73	96	9%
Personnel de bibliothèque	14	3	17	1,6%
Personnel technique et de laboratoire	123	68	191	18%
Personnel de nettoyage, concierges, huissiers	77	54	131	12,3%
Enseignant centre de langues	21	4	25	2,4%
Maîtres d'éducation phys., Détachés à l'UNIL	0	4	4	0,4%
Stagiaire	8	4	12	1,3%
Apprenti·e	16	14	30	2,9%
Total	657	403	1060	

S'agissant de la composition sexuée des différentes catégories professionnelles, nous constatons que la part des femmes varie sensiblement selon la catégorie considérée. Intéressons-nous d'abord aux salarié·e·s sans fonction d'encadrement. Le personnel administratif constitue une catégorie féminisée : la proportion de femmes s'élève à 91% de l'effectif. Le personnel technique et de laboratoire est également à dominante féminine, puisque 64% des salariés sont des femmes. Ce pourcentage est étroitement lié à la composition de la catégorie elle-même, dans la mesure où celle-ci amalgame des salarié·e·s ayant une fonction technique et des salarié·e·s avec fonction de laboratoire (laborantins et laborantines, aide-préparateurs). Alors que le personnel technique est quasi exclusivement masculin, le personnel de laboratoire compose une population mixte. En ce qui concerne le personnel de nettoyage, nous notons qu'il s'agit également d'une catégorie à dominante féminine, les femmes représentant 59% du total. Le personnel de recherche constitue une catégorie mixte du point de vue du sexe, dans le sens où la part des femmes s'élève à 52% de l'ensemble. La seule catégorie à dominante masculine est le personnel informatique: les hommes représentent 76% de l'ensemble.

Les cadres

Chez les cadres, la distribution des femmes et des hommes est fort différente. Ce groupe rassemble une petite majorité d'hommes. Les femmes ne sont majoritaires que parmi les cadres administratifs (59% de femmes).

Tableau 4 – Nombre de cadres employés à l'UNIL en novembre 2008 selon le sexe (effectifs et pourcentages)

Cadres	Effectifs	% horizontaux	% verticaux
Femmes	63	48.5%	9.6%
Hommes	67	51.5%	16.7%
Total	130		12.3%

Enfin, les apprenti·e·s et les stagiaires constituent des catégories à légère dominante féminine (les femmes représentant 57% des effectifs).