

The logo of the University of Lausanne (UNIL) is displayed in a white, cursive script on a blue background.

UNIL | Université de Lausanne

Colloque « Egalité dans les administrations: regards croisés »
14 juin 2013

**Des carrières inégales
parmi le personnel administratif et
technique d'une haute école**

Magdalena Rosende

| le savoir vivant |

jeudi, 13. juin 2013

Préambule

- Etude sur le personnel administratif et technique d'une haute école : recherche pionnière
- Deux volets de la recherche

Plan

- Le personnel administratif et technique (PAT) en quelques traits
- Les carrières du PAT
- Mécanismes de différenciation des carrières

Le PAT en quelques traits

- **Féminin** (femmes = 65% du PAT)
- **Jeune** (âge moyen : 40 ans; âge médian : 40 ans)
- **Qualifié** (~ 60% possède diplôme niveau tertiaire)
- 3/5 du PAT vivent dans ménage qui ne compte **pas d'enfants**
- Taux de travail à **temps partiel**: ~50%
- Env. 10% des répondant·e·s font partie du personnel d'encadrement
- **Divers métiers** (administratif, laboratoire, technique, etc.)
 - Concentration des femmes dans certains types d'activité

Les carrières du PAT

- **Mobilité professionnelle (échantillon)**
 - Changement de service/unité : 17%
 - Femmes : 19,3%; taux masculin : 13,2%
 - Accès à une classe de fonction supérieure : 37%
 - Modalités de l'avancement professionnel : la proposition de la hiérarchie devance l'ancienneté
- Des **parcours professionnels diversifiés**
 - Sans mobilité (ni horizontale ni verticale)
 - Avec plusieurs promotions
- **Disparités** entre les sexes
 - Hommes : carrière ascendante
 - Femmes : parcours plus diversifiés et plus lents

Mécanismes de différenciation des carrières

- **Hiérarchie professionnelle**

- Domaine « Bureau » : 17 fonctions
- Domaine « Laboratoire » : 12 fonctions (biologie) et 5 fonctions (médecine)
- Domaine « Manuel » (technique): 9 fonctions (sans direction de personnel) et 8 fonctions (avec direction de personnel)

- **Taux d'occupation**

- Temps plein : un avantage pour l'avancement professionnel
- Temps partiel : un handicap important

Mécanismes de différenciation (suite)

- **Modalités de l'ascension professionnelle**
 - Mesure de revalorisation des fonctions publiques (surtout des hommes)
 - Cooptation (davantage les hommes que les femmes)
 - Initiative individuelle (davantage les femmes)
 - Participation à cours de formation continue (exceptionnel)
- **Soutien de la hiérarchie**
 - Composition de ligne hiérarchique

Mécanismes de différenciation (suite)

- **Cahier des charges**

- Actualisation et établissement du cahier des charges : une démarche qui fait l'objet de pratiques variées
- Poids des représentations sociales du travail

- **Système de classification des fonctions**

- Qualification de la personne vs qualification du poste
- Formation vs expérience
- Discriminations indirectes liées à la formation exigée

Merci de votre attention

Pour l'étude complète :

<http://www.unil.ch/egalite/page7130.html>