

Égalité des chances au sein de l'UniNE : où en est-on ?

Ancrage institutionnel des mesures du SECH, enjeux de la conciliation vie privée et professionnelle et relève académique.

Recherche réalisée dans le cadre du séminaire d'introduction à la recherche sociologique 2015-2016, sous l'encadrement de Sabine Jacot, Anne-Sophie Dutoit et Christian Suter avec la participation de Laura Ravazzini.

Les étudiants et étudiantes suivant-e-s ont participé à cette recherche :

ABDIRAHMAN Dahaba, ARSLAN Cenk, BOVIER Coline, BROSY Kathleen, BUFFAT Virginie, CHEVALLEY Clémentine, COLLANTES Ricardo Andres, DELGADO RODRIGUEZ Gabriela, DONATI Aurore, DUCRY Victorine, ERB Roxane, FAHRNY Philippe; FILLIEZ Valérie, GALAROTTI Marc-François, GERSTER GOMEZ Andrea, GIAROTTA Crystel, GRABER Marie, GRESSOT Johan, GROGNOUZ Valérie, GUILLAUME-GENTIL Pablo; GYGER Killian, HEIDARPOUR DAVISARA Leila, LLIANI Théo, IMREK Meral, ISOZ Anne, JUILLERAT Manon, LECHOT Morgan, LONGHI Julia, LUYET Nakouty, MATILE Elodie, MENGUE Martine Gislaine, MICHEL Mario, ORY Camille, OSPEL Mihaela, PAOLINI Melvil, PIANO Adrien, QUISBERT TRUJILLO Dayana Elva, RODRIGUES DE BRITO Elody, SCHOUWEY Pierre, SENESI Giulia, SENN Maëlla, ZANINETTI Lola.

Juin 2016

Table des matières

1	Résumé de la recherche - Executive summary.....	4
2	Contexte de la recherche	5
3	Méthodologie	5
3.1	Déroulement de l'enquête et taux de participation	5
3.2	Opérations et critères statistiques	6
3.3	Profil de la population d'enquête et représentativité de l'échantillon	7
4	Ancrage institutionnel	10
4.1	Analyse des prestations du SECH par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE : entre connaissance et sollicitation.....	10
4.2	Améliorer la visibilité du SECH : quelques pistes.....	13
5	Concilier vie privée et vie professionnelle : analyse des conditions de travail et des stratégies de conciliation des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE	14
5.1	Portrait des conditions de travail : l'enjeu de la flexibilité	14
5.2	La satisfaction envers les conditions de travail	16
5.3	Stratégies et pratiques de conciliation.....	17
5.4	La satisfaction vers la conciliation vie privée/vie professionnelle (Work-Life balance)	20
5.5	Le cas des étudiant-e-s parents	21
5.6	Le cas des proches-aidant	21
6	Carrière et relève académique	22
6.1	Accès à la carrière académique : des différences genrées	22
6.2	Aucunes préférences nettes au moment du recrutement pour un doctorat.....	24
6.3	La persistance du plafond de verre dans la carrière académique au sein de l'UniNE.....	24
6.4	Difficultés dans la poursuite d'une carrière académique : confrontation à la réalité d'un milieu concurrentiel et le rôle de l'environnement de travail.....	25
6.5	L'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès au corps professoral : une norme communément admise à l'UniNE?	28
6.6	Normes de mobilité académique : entre représentations, stratégies et réalités ?	30
7	Conclusion	35
8	Bibliographie	38
9	Annexes	40
9.1	Représentativité de la population étudiante en fonction du poids relatif des facultés.....	40
9.2	Représentativité de la population étudiante en fonction de la proportion de femmes et d'hommes	40
9.3	Représentativité de la population des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction du poids relatif des postes occupés.....	40
9.4	Représentativité de la population répondante des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction de la proportion d'hommes et de femmes	40
9.5	Proportion de femmes et d'hommes au sein des différents corps de métiers au sein des postes académiques.....	41

9.6	Âges des collaborateurs et collaboratrices de notre échantillon	41
9.7	Postes occupés par les employé-e-s au sein du domaine central	42
9.8	Prestations proposées ou relayées par le SECH que les collaborateurs ou collaboratrices connaissent	43
9.9	Prestations proposées ou relayées par le SECH sollicitées par les collaborateurs ou collaboratrices	44
9.10	Moyens évoqués par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE pour améliorer la visibilité du SECH	45
9.11	Moyens évoqués par les étudiant-e-s pour améliorer la visibilité du SECH.....	45
9.12	Attitudes envers la vie professionnelle en fonction de la présence d'enfant-s ou non dans le ménage	46
9.13	Conditions de travail en fonction du corps de métiers.....	46
9.14	Portrait des ménages en fonction du corps de métier.....	46
9.15	Type de proches auprès desquel-le-s les collaborateurs et collaboratrices ont des responsabilités	47
9.16	Non envie de faire de la recherche en fonction du genre	47
9.17	Raisons pour lesquelles un doctorat n'est pas envisagé par les étudiant-e-s	48
9.18	Raisons pour lesquelles un doctorat est envisagé par les étudiant-e-s	48
9.19	Perception de la proportion hommes/femmes au sein de différents postes académiques...	49
9.20	Catégorie d'âge d'un-e assistant-e doctorant-e qu'un-e professeur-e serait plus enclin-e à engager	50
9.21	Préférence en termes de provenance académique pour des candidat-e-s à des postes du corps intermédiaire	50
9.22	Renoncer à une carrière académique par envie de sortir du milieu universitaire en fonction du genre	50
9.23	Présence d'enfant-s, et en bas âge ou non, au sein du ménage en fonction du poste académique occupé.....	51

1 Résumé de la recherche - Executive summary

Ce document est le fruit d'une collaboration entre l'Institut de sociologie et le Service d'égalité des chances (SECH) de l'Université de Neuchâtel (UniNE) dont l'objectif a été de mener une enquête quantitative auprès de la communauté universitaire de l'UniNE pour l'année académique 2015-2016 autour de questions liées à la diversité et l'égalité des chances. Elle s'inscrit dans le cadre du séminaire d'introduction à la recherche quantitative et a été en partie réalisée avec les étudiant-e-s en 3^{ème} année du Bachelor en sociologie. La structure de la présente étude est élaborée conformément aux demandes du SECH et s'articule en trois principales parties (ancrage institutionnel du SECH, conciliation de la vie privée et professionnelle et carrière et relève académiques). La thématique de la diversité sera abordée dans le cadre d'un autre travail rédigé par Gabriela Delgado. Aussi, ce document vise non seulement à analyser l'ancrage institutionnel du SECH en évaluant notamment les prestations que ce service offre ainsi que sa visibilité auprès de membres de la communauté universitaire, mais également cherche à rendre compte plus spécifiquement des enjeux qui entourent la conciliation de la vie privée et professionnelle des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE ainsi qu'à répondre à des questions articulées autour de la carrière et de la relève académique. Les résultats exposés dans le présent rapport sont extraits de deux questionnaires envoyés à la fois au personnel salarié et aux étudiant-e-s de l'UniNE desquels près d'un tiers des membres de la communauté universitaire a répondu à l'appel.

Concernant l'ancrage institutionnel du SECH, nous pouvons constater en premier lieu une différence assez marquée dans la connaissance des prestations proposées par ce service chez les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s. Une grande majorité du personnel salarié déclare connaître au moins une des prestations offertes contre seulement un tiers des étudiant-e-s. En termes de sollicitation en revanche, six collaborateurs et collaboratrices sur dix reconnaissent n'en solliciter aucune. Nous l'expliquons notamment par le fait qu'elles concernent pour l'essentiel et en particulier les parents et le corps académique féminin. Concernant la satisfaction générale des prestations pour celles et ceux qui les ont sollicitées, les moyennes sont généralement satisfaisantes voire pour certaines d'entre elles très bonnes (de 5.9 à 9.5). Nous pouvons relever parmi les trois prestations les moins bien évaluées, soit obtenant des moyennes inférieures à 7, le programme StartingDoc et les brochures thématiques (identiquement à 6.9) et le réseau de babysittaires de l'UniNE (5.9). Enfin, concernant les moyens les plus évoqués pour améliorer la visibilité du service, une différence est également à noter entre les collaborateurs et collaboratrices et la population étudiante. En effet, près de deux tiers du personnel salarié estiment que l'envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées reste la meilleure option alors que ce sont les réseaux sociaux qui occupent la première place pour les étudiant-e-s.

En matière de conciliation, le personnel administratif et technique (PATB) se déclare moyennement plus satisfait que les membres du corps académique. La principale raison relative à cet écart de satisfaction avancée semble être liée au temps trop important consacré au travail. Ces collaborateurs et collaboratrices interrogé-e-s et se déclarant plutôt insatisfait-e-s aimeraient ainsi pouvoir baisser leur taux d'occupation, mais sont freiné-e-s à le faire dans la mesure où leur revenu ne leur permet pas. Cette insatisfaction relative n'est toutefois pas liée au système de garde de l'UniNE qui semble être bien développé, en étant à la fois très inclusif et non discriminatoire. Les prestations du SECH sont quant à elle bien évaluées dans l'ensemble bien qu'elles restent toutefois aucunement sollicitées par la majorité des collaborateurs et collaboratrices. Par rapport à la satisfaction envers les conditions de travail, nous constatons que le corps professoral est clairement plus satisfait que les autres collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. Cette majeure satisfaction pourrait être liée au niveau de responsabilité exercée et à la stabilité du poste.

Enfin, concernant la relève et carrière académiques, on peut souligner qu'il ne semble pas exister de barrière à l'entrée de la formation doctorale mais qu'il est plutôt question d'une moins grande proportion de femmes-étudiantes envisageant ce niveau d'étude car elles sont moins attirées par la recherche. Pour les étapes ultérieures à la phase doctorale, il apparaît un risque de découragement progressif des jeunes chercheurs et chercheuses face à la réalité d'un milieu académique n'offrant aucune garantie, qui est en outre concurrentiel et exigeant. La composition du ménage n'apparaît pas comme l'une des premières raisons de renoncement à une carrière académique. Toutefois, ce facteur, et plus particulièrement le fait d'avoir des enfants et selon leur-s âge-s, a un rôle important sur les projets de mobilité internationale des chercheurs et chercheuses indépendamment de leur genre.

2 Contexte de la recherche

Ce rapport de recherche est le résultat d'une enquête collective menée durant l'année académique 2015-2016 sur l'égalité des chances et la diversité à l'Université de Neuchâtel (UniNE) fruit d'une collaboration entre le Service d'égalité des chances (SECH) et l'institut de sociologie. Elle a été réalisée par les étudiant-e-s en 3^{ème} année du Bachelor en sociologie encadré-e-s par Sabine Jacot, chargée d'enseignement, Anne-Sophie Dutoit, assistante-doctorante et le professeur Christian Suter de l'Institut de sociologie. Laura Ravazzini, assistante-doctorante dans le même institut, a également participé à la rédaction du présent rapport de recherche qui présente la synthèse des principaux résultats focalisant principalement sur l'ancrage institutionnel de la diversité et de l'égalité des chances au sein de l'UniNE, la conciliation des vies privée et professionnelle et enfin sur la carrière et relève académiques conformément aux demandes du SECH. Les éléments liés à la diversité seront traités dans le cadre d'un autre travail qui n'est pas produit par l'Institut de sociologie. Les présents résultats viennent ainsi s'ajouter à la réflexion portée dans le plan d'action 2017-2020 de l'UniNE.

3 Méthodologie

3.1 Déroutement de l'enquête et taux de participation

Pour mener cette enquête sociologique, le choix de la méthode de collecte de données s'est porté sur celui du questionnaire en ligne¹ qui a ainsi permis d'obtenir un grand nombre de renseignements sur nos populations d'enquête, à savoir l'ensemble des étudiant-e-s et des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE pour l'année académique 2015-2016. La première démarche a ainsi été l'élaboration commune de deux questionnaires – soit un questionnaire destiné aux étudiant-e-s inscrits en bachelor (BA) et master (MA) et un questionnaire à l'attention des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE – créé à partir du programme Qualtrics (logiciel de création de questionnaire en ligne). Pour se faire, tous les groupes d'étudiant-e-s participant au séminaire ont proposé des questions utiles pour leur propre problématique de recherche respective. Les encadrant-e-s les ont ensuite mises en forme dans deux questionnaires communs en y ajoutant des questions complémentaires utiles dans le cadre général de la collaboration qui les lie au SECH. Au total, les deux questionnaires comprenaient environ 150 questions chacun portant sur différentes thématiques². Les questions étaient pour l'essentiel de type fermé et proposaient des réponses préformées pour lesquelles les enquêté-e-s pouvaient répondre en cochant parfois de manière unique (une seule réponse possible) ou de manière multiple (plusieurs réponses possibles)³ dont le nombre pouvait être limité ou non⁴.

Les deux questionnaires ont été respectivement envoyés par e-mail à l'ensemble de la communauté universitaire une première fois le 18 janvier 2016 via le secrétariat du Rectorat de l'UniNE. Un premier rappel de participation à l'enquête a été renvoyé deux semaines plus tard, soit le 2 février 2016, suivi d'un second rappel une semaine après le 10 février 2016 afin d'augmenter les taux de réponses des deux questionnaires⁵. Aussi, la population totale des étudiant-e-s inscrit-e-s en BA et MA pour l'année académique 2015-2016 s'élève à 3539 personnes⁶ et celle des collaborateurs et collaboratrices à

¹ Cette recherche s'inscrivant dans le cadre du séminaire d'introduction à la recherche quantitative implique que la méthode par questionnaire soit de fait mobilisée. Elle répond néanmoins également aux objectifs méthodologiques visés par le SECH.

² Pour le questionnaire étudiant-e-s, il a notamment été abordé des questions concernant leur cursus académique, le choix facultaire, la conciliation de la vie privée et de la vie étudiante, la diversité et les enjeux linguistiques dans les études, les éléments éventuels de discrimination, la diversité à l'UniNE ou encore leurs caractéristiques sociodémographiques (ex : âge, genre, etc.) et socioéconomiques (ex : professions et revenus des parents). Pour le questionnaire des collaborateurs et collaboratrices, ont été soulevés entre autres des sujets comme les conditions contractuelles de travail au sein de l'UniNE, le parcours professionnel, la conciliation de la vie privée et professionnelle, des éléments potentiels d'inégalité et de discrimination au sein de la carrière académique, des questions sur la diversité à l'UniNE mais aussi les variables sociodémographiques relatives à cette population spécifique.

³ Pour les tris à plat (analyse descriptive des variables), les questions à réponse unique font l'objet de tableaux de fréquence. Pour les questions à réponses multiples en revanche, des tableaux appelés « vecteurs multiréponses » ont été élaborés.

⁴ L'item de réponse « autre-s » a parfois été ajouté à une liste de propositions afin que les potentiel-le-s enquêté-e-e ne se reconnaissant pas dans de suggestions précitées puissent préciser leur réponse de manière textuelle (question ouverte).

⁵ Le dernier délai a été fixé au 14 février 2016. La base de données statistique a ainsi été préparée par les encadrantes du séminaire à compter de cette date.

⁶ Cet effectif nous a été transmis par le Service d'immatriculation de l'UniNE.

1145⁷. Aussi, 1025 étudiant-e-s ont commencé l'enquête et 849 d'entre eux et elles l'ont complètement achevée. Concernant la population des collaborateurs et collaboratrices ayant participé à l'enquête, se sont 661 personnes qui ont débuté le questionnaire et 474 qui l'ont totalement terminé. Les effectifs totaux respectifs pour les deux populations d'enquête ayant participé totalement à l'enquête sont ainsi de 849 étudiant-e-s et 474 collaborateurs et collaboratrices. Les taux de réponse s'élevèrent donc respectivement à 24.0% (soit près d'un quart des étudiant-e-s) et à 41.4% (soit quatre collaborateurs et collaboratrices sur 10)⁸, ce qui représentent de bons (questionnaire étudiant-e-s) voire de très bons (questionnaire collaborateurs et collaboratrices) taux de réponse. Le taux de réponse des collaborateurs et collaboratrices est alors près de deux fois plus élevé (1.73) que celui du questionnaire adressé à l'attention des étudiant-e-s. Ces deux effectifs sont par ailleurs suffisants pour permettent des constats significatifs avec une marge d'erreur établie à 5.0% (niveau généralement admis en sciences sociales).

3.2 Opérations et critères statistiques

Les résultats des deux questionnaires obtenus depuis le logiciel Qualtrics ont par la suite été exportés sur le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) qui nous a permis de réaliser les analyses statistiques de la présente étude. Dans un premier temps, des **analyses descriptives** ont été réalisées (tris à plat ou aussi appelées analyses de fréquence, des différentes variables qualitatives et quantitatives des deux questionnaires). Elles montrent les proportions des réponses données par les enquêté-e-s à chaque question. Il est ainsi possible d'observer la distribution des différentes réponses obtenues en termes d'effectifs et plus spécifiquement en termes de pourcentages. Les mesures de tendances centrales, comme le mode (catégorie de réponses la plus fréquemment choisie), la médiane (catégorie de réponses à partir de laquelle l'ensemble des données est partagée en deux parties égales) ou encore la moyenne, nous ont permis de mettre en avant certaines tendances. Les tableaux de fréquence indiquent en outre la proportion des personnes n'ayant volontairement pas répondu à la question (catégorie appelée « non-réponses»). Certaines personnes n'étaient pas invitées à répondre à certaines questions du questionnaire. Aussi, les effectifs des différents tableaux de fréquence présentés peuvent ainsi différer. Dans un second temps, **des analyses de corrélation par tris croisés** ont été réalisées. Elles consistent à analyser si la distribution des réponses données à une question a une relation par les réponses données à une autre question. Pour se faire, certaines variables ont ainsi été « croisées » entre elles (test du Chi² ou analyse bivariée) afin de définir s'il existe un lien de corrélation significatif entre elles ou non. À la différence des analyses de tris à plat, les non-réponses n'ont pas été prises en compte dans l'analyse de corrélation, car seules les réponses effectivement données sont alors considérées pour qu'elles puissent être comparées entre elles⁹. Aussi, différents tests statistiques ont alors été effectués pour vérifier s'il y existe un lien de corrélation statistiquement significatif entre deux variables. Le choix du test a dépendu de la nature des variables analysées¹⁰. Pour chacune des analyses de corrélation effectuées, nous avons vérifié leur significativité, afin d'établir le lien de corrélation ou non, en fonction des trois critères suivants :

- 1) La valeur p devait être inférieure ou égale à .05, c'est-à-dire que la marge d'erreur de 5.0% communément admise dans les recherches en sciences sociales, entre les résultats réels attendus et obtenus, est respectée¹¹.
- 2) Dans le tableau de Chi², il ne devait y avoir aucune (ou très peu) de cellules ayant des effectifs nuls (à comprendre qu'aucune personne n'avait sélectionné cette combinaison de réponses).

⁷ Cet effectif nous a été transmis par les Ressources humaines de l'UniNE.

⁸ A noter que les rappels ont ainsi permis de presque doubler la participation des étudiant-e-s et des collaborateurs et collaboratrices. Ils ont dès lors joué un rôle important pour augmenter les taux de réponse.

⁹ D'autres réponses préétablies peuvent parfois avoir été également étudiées des analyses croisées quand cela a été jugé pertinent de le faire. Par exemple, pour la variable du genre, trois réponses préétablies ont été données dans les deux questionnaires: femme, hommes et autre. L'item de réponse « autre » ayant été très peu coché par les répondant-e-s au sein des deux questionnaires, nous avons alors préféré ne pas le considérer dans le cadre de nos analyses croisées. Aussi, la variable du genre utilisé lors de tris croisés est une variable dichotomique comprenant ainsi deux modalités de réponses : femme et homme.

¹⁰ Dans le cadre de nos analyses croisées, nous avons uniquement procédé à des tests du Chi² (croisement entre deux variables qualitatives) et des analyses bivariées (croisement entre deux variables ordinales). Les variables à intervalle (variables quantitatives) sélectionnées ont alors été recodées en variables ordinales.

¹¹ Il représente par ailleurs le seul critère de significativité pris en compte dans le cas des analyses bivariées.

- 3) Le pourcentage de cellules avec un effectif théorique inférieur à 5 devait être inférieur à 20.0% (seuil maximal autorisé)¹².

Si le lien est considéré comme étant statistiquement significatif au regard de ces trois différents critères de validité, les coefficients V de Cramer (test de Chi²) et Rho de Spearman (analyse bivariée) sont calculés et ont ainsi permis d'évaluer la force de la corrélation pour chaque croisement effectué¹³. La valeur des coefficients sera ainsi indiquée dans nos analyses de corrélation en fonction du type de croisement effectué.

Sur la base de cette méthodologie, les prochains chapitres sont ainsi consacrés à l'analyse des résultats de l'enquête. Nous présentons au préalable le profil de nos deux populations répondantes en établissant notamment leur représentativité.

3.3 Profil de la population d'enquête et représentativité de l'échantillon

Communauté universitaire pour l'année académique 2015-2016 et effectifs des populations répondantes

La communauté universitaire de l'UniNE pour l'année académique 2015-2016 s'élève à 4681 personnes tous et toutes étudiant-e-s (N = 3536) et collaborateurs et collaboratrices (N = 1145) confondu-e-s. Aussi, ce sont 1323 personnes (dont 849 étudiant-e-s et 474 collaborateurs et collaboratrices) qui ont répondu à notre enquête dont près de trois membres de la communauté universitaire sur dix (28.2%). Nous présentons ici plus en détail le nombre d'étudiant-e-s et de collaborateurs et collaboratrices par facultés ou services et par genre qui composent nos deux populations répondantes.

Population et représentativité des étudiants de l'UniNE 2015-2016

En premier lieu, notons qu'il est important, avant de présenter dans un second temps plus en détail les analyses réalisées, de définir la représentativité de nos deux populations répondantes au regard de nos deux populations d'enquêtes respectives en fonction des facultés, du genre, mais aussi des différents corps de métiers.

Sur la base du tableau 3-1, nous constatons ainsi qu'en termes de représentativité en fonction du genre et des facultés, notre population étudiante répondante féminine est surreprésentée en FLSH de 7.6% et à raison de 1.0% en sciences et sous-représentée en droit à hauteur de 6.3% et de 2.4% en sciences économiques. Réciproquement, nous observons que la population étudiante répondante masculine est seulement surreprésentée en FLSH à raison de 7.8%, ce qui représente par ailleurs le plus grand écart de notre population répondante étudiante, et est inversement sous-représentée en droit (3.8%), en sciences (0.3%), le plus faible écart de cette même population, et en sciences économiques (3.2%). Aussi, nous observons qu'indifféremment du genre, les étudiant-e-s sont à la fois surreprésenté-e-s en FLSH et sous-représenté-e-s en droit et sciences économiques. La seule différence genrée à constater, qui reste néanmoins très faible, se trouve entre les étudiant-e-s en sciences où les femmes sont légèrement surreprésentées et les hommes très faiblement sous-représentés.

¹² Ce dernier critère entraîne parfois la nécessité de recoder les modalités de réponses originelles de la variable en de plus grandes catégories (rassemblant ainsi différentes modalités au sein d'une même catégorie) pour effectuer des analyses à partir d'effectifs suffisants.

¹³ Le coefficient V de Cramer est compris entre 0 et 1 et le coefficient Rho de Spearman se situe entre -1 et +1. Le lien de corrélation est considéré comme faible pour des valeurs comprises entre 0 et 0.2, comme moyen pour des valeurs allant de 0.2 et 0.5, comme fort pour des valeurs oscillant entre 0.5 et 0.8 et enfin comme très fort pour des valeurs comprises entre 0.8 et 1. Pour le coefficient de Spearman pour des valeurs situées entre -1 et 0, la relation entre les deux variables est ainsi de tendance inverse (ex : plus l'âge augmente, plus la satisfaction à l'égard de sa propre santé diminue).

Tableau 3-1: Représentativité de notre population répondante étudiante en fonction du genre et de la faculté d'inscription

Faculté d'inscription des étudiant-e-s	Population d'enquête 2015-2016		Population répondante	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>Droit</i>	19.9%	17.6%	13.6%	13.8%
<i>FLSH</i>	53.7%	39.2%	61.3%	47.0%
<i>Sciences</i>	18.0%	22.7%	19.0%	22.4%
<i>Sciences économiques</i>	8.4%	20.0%	6.0%	16.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ainsi, sur la base de notre population étudiante répondante totale (soit sans prise en compte du genre), nous constatons une sous-représentation de 5.4% d'étudiant-e-s en droit et de 3.9% d'étudiant-e-s en sciences économiques. Réciproquement, les étudiant-e-s en FLSH sont sur-représenté-e-s à hauteur de 9.2% et à raison de 0.2% en sciences. Le plus grand écart est donc à constater au sein de la FLSH (près de 10.0%) et le plus faible se trouve en sciences avoisinant par ailleurs la presque égalité (20.0% contre 19.8%) (voir annexe 9.1 : [Représentativité de notre population étudiante en fonction du poids relatif des facultés](#)). De même, il apparaît ainsi que notre échantillon comporte une surreprésentation de 10.7% d'étudiantes par rapport à la population d'enquête (71.9% contre 61.2%) (voir annexe 9.2 : [Représentativité de notre population étudiante en fonction de la proportion de femmes et d'hommes](#)).

Notons encore que parmi la population répondante des étudiant-e-s, les étudiantes représentent près des trois quarts de l'effectif total (71.9%) contre plus d'un quart (28.1%)¹⁴. La majorité des étudiant-e-s (57.7%) ont entre 18 et 23 ans, près d'un quart (23.2%) ont entre 24-26 ans, un huitième (12.7%) sont âgé-e-s de 27 à 32 ans et une minorité (6.1%) ont plus de 32 ans (une non-réponse). Six étudiant-e sur dix (60.5%) poursuivent un Bachelor et quatre étudiant-e-s sur dix (38.9%) sont inscrit-e-s en Master (5 non-réponses).

Population et représentativité des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE 2015-2016

Concernant maintenant la représentativité de notre population répondante des collaborateurs et collaboratrices en fonction du genre et des postes occupés au sein de l'UniNE, comme le résume le tableau 3-2 ci-dessous, les collaboratrices sont seulement surreprésentées dans le corps intermédiaire à raison de 4.7%, ce qui représente le plus grand écart de notre population répondante des collaboratrices. Elles sont ainsi sous-représentées dans le PATB à hauteur de 0.3%, qui correspond au plus faible écart, de 0.7 % dans le corps professoral et de 3.7% dans le domaine central. Au sein de la population répondant des collaborateurs, ces derniers sont surreprésentés dans le PATB à raison de 6.1% et, bien que très faiblement, dans le corps professoral (0.3%), ce qui correspond au plus faible écart de notre population répondante des collaborateurs. Ils sont en revanche sous-représentés dans le corps intermédiaire à hauteur de 0.6% et de 5.9% dans le domaine central, qui représente ainsi le plus grand écart de cette même population. Aussi, sans différenciation du genre, les collaborateurs et collaboratrices sont sous-représenté-e-s dans le domaine central uniquement. En revanche, des différences genrées s'observent dans le PATB et le corps professoral où l'on observe une surreprésentation d'hommes contre une sous-représentation de femmes, mais aussi au sein du corps

¹⁴ Les étudiant-e-s ayant répondu « autre » sont au nombre de 4 et représente ainsi 0.5% de l'échantillon. Seule une personne n'a pas souhaité répondre à cette question (soit 0.1%).

intermédiaire avec dans ce cas une surreprésentation de femmes contre une sous-représentation d'hommes.

Tableau 3-2 : Représentativité de notre population répondante des collaborateurs et collaboratrices UniNE en fonction du genre et du poste occupé

Type de poste au sein de l'UniNE	Population d'enquête 2015-2016		Population répondante	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PATB	20.8%	2.3%	20.5%	8.4%
Corps intermédiaire	53.9%	61.0%	58.6%	60.4%
Corps professoral	7.0%	15.3%	6.3%	15.6%
Domaine central	18.3%	21.5%	14.6%	15.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Aussi, concernant la population répondante des collaborateurs et collaboratrices sans distinction du genre, celle-ci est relativement similaire à la population d'enquête au regard du poids des différents corps de métiers. En effet, la différence ne dépasse jamais les 5.0% d'écart en termes de points de pourcentages. Le personnel administratif, technique et bibliothécaire (PATB) est sous-représenté à hauteur de 0.6%, le corps intermédiaire à 0.2% et le corps professoral à 0.8%. Seul le domaine central est légèrement surreprésenté à 4.3%¹⁵ (voir annexe 9.3 : [Représentativité de notre population répondante des collaborateurs et collaboratrices UniNE en fonction du poids relatifs des postes occupés](#)).

Quant aux proportions de femmes et d'hommes au sein de notre population des collaborateurs et collaboratrices, nous remarquons une surreprésentation de 13.0% des femmes par rapport à la population d'enquête (61.6% contre 48.6%) (voir annexe 9.4 : [Représentativité de la population répondante des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction de la proportion d'hommes et de femmes](#)). Les femmes sont par conséquent surreprésentées dans nos deux échantillons.

Notons également que, comme le montre le tableau 3-3 ci-dessous, les différents corps de métiers de l'UniNE se répartissent de manière différenciée en fonction du genre. En effet, nous pouvons observer, avec le tableau ci-dessous, une corrélation significative et de relation moyenne entre le genre et le type de poste occupé à l'UniNE (sig. = 0.001 ; V de Cramer = 0.280). Concernant tout d'abord la répartition des femmes en fonction des différentes catégories de poste à l'UniNE qui ont participé à l'enquête, la majorité de nos répondantes (53.9%) font partie du corps intermédiaire, près d'un cinquième d'entre elles appartiennent au PATB (20.8%), un sixième au domaine central (18.3%) et enfin un peu moins d'un dixième au corps professoral (7.0%). Concernant les hommes ayant participé à l'enquête, ils sont une majorité (61.0%) à appartenir au corps intermédiaire, plus d'un cinquième (21.5%) au domaine central, plus d'un septième (15.3%) au corps professoral et un très faible pourcentage au PATB (2.3%). Au total, tout genre confondu, plus de la moitié des répondant-e-s (56.6%) appartiennent au corps intermédiaire, près d'un cinquième (19.5%) du domaine central, près d'un septième au PATB (13.7%) et un dixième (10.2%) au corps professoral. En comparaison avec les pourcentages des collaborateurs et collaboratrices pour l'année académique 2015-2016, tous les postes occupés sont légèrement sous-représentés (PATB : 13.7% contre 14.2% ; Corps intermédiaire : 56.6% contre 59.6% ; Corps professoral : 10.2% contre 11.1%) à l'exception du domaine central (19.5% contre 15.1%). Les plus fortes différences genrées apparaissent ici pour les postes du PATB (20.8% de femmes contre 2.3% d'hommes) et du corps professoral (7.0% de femmes contre plus du double pour les hommes, soit 15.3%).

¹⁵ Pour davantage de détails concernant la population du domaine central, voir annexe 9.7 [Postes occupés par les employé-e-s au sein du domaine central](#).

Tableau 3-3 : Type de poste occupé à l'UniNE en fonction du genre

Genre		Type de poste occupé à l'UniNE				Total
		PATB	Domaine central	Corps intermédiaire	Corps professoral	
Femmes	Effectifs	59	52	153	20	284
	Pourcentages (%)	20.8%	18.3%	53.9%	7.0%	100.0%
Hommes	Effectifs	4	38	108	27	177
	Pourcentages (%)	2.3%	21.5%	61.0%	15.3%	100.0%
Total	Effectifs	63	90	261	47	461
	Pourcentages (%)	13.7%	19.5%	56.6%	10.2%	100.0%

n = 461 / p ≤ .05 / V de Cramer = 0.280

Soulignons également que, parmi notre population répondante dans le corps académique, les femmes sont majoritaires à tous les types de postes académiques suivants (soit doctorant-e (58.3%), chargé-e de cours ou d'enseignement (66.1%), post-doctorant-e (52.8%) et collaborateur et collaboratrice scientifique (52.9%)), à l'exception du corps professoral (42.6% de femmes contre 57.4% d'hommes) (voir annexe 9.5 : [Proportion de femmes et d'hommes au sein des différents corps au sein des postes académiques](#)).

Notons finalement que, parmi la population des collaborateurs et collaboratrices ayant participé à l'enquête, les collaboratrices représentent la majorité (61.6%) de l'effectif total contre plus un tiers des hommes (38.4%)¹⁶ (voir annexe 9.4 : [Représentativité de la population répondante des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction de la proportion d'hommes et de femmes](#)). L'âge modal est de 40-45 ans et l'âge médian de 34-36 ans. Un quart des répondant-e-s ont moins de 30 ans (29.5%), les trois quart d'entre elles et eux ont moins de 45 ans (75.3%) et un quart ont 46 ans et plus (24.6%) (voir annexe 9.6 : [Âges des collaborateurs et collaboratrices de notre échantillon](#)). Concernant leur état civil, presque autant de collaborateurs et collaboratrices sont célibataires (44.9%) que marié-e-s (45.6%) et un peu moins d'un dixième d'entre elles et eux est divorcé-e-s (7.8%). Les veufs et veuves ainsi que les personnes pacsées représentent une part marginale de l'effectif (respectivement 0.6% et 0.2%) (4 non-réponses).

Suite à cette première partie préliminaire qui présente ainsi le profil et la représentativité de nos deux populations répondantes, les analyses présentées dans la suite de ce présent rapport sont ainsi consacrées aux trois principales parties qui articulent ce rapport de recherche, à savoir l'ancrage institutionnel du SECH, la conciliation entre la vie privée et professionnelle et la carrière et relève académiques.

4 Ancrage institutionnel

4.1 Analyse des prestations du SECH par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE : entre connaissance et sollicitation

Une grande majorité des collaborateurs et des collaboratrices de l'UniNE (84.0%) déclarent connaître le SECH. A titre de comparaison, les étudiant-e-s sont nettement plus nombreuses et nombreux à déclarer qu'elles et ils ne connaissent pas ce service de l'UniNE. En effet, seul un tiers des étudiant-e-s (33.1%) indiquent connaître le SECH. Nous pouvons l'expliquer par le fait que les prestations de ce service sont essentiellement destinées aux collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. En effet,

¹⁶ Une seule personne a répondu « autres » à cette variable (0.2%) et deux personnes n'ont pas souhaité répondre (0.4%).

certaines prestations concernent plus particulièrement les parents - qu'ils soient collaborateurs et collaboratrices ou étudiant-e-s (ex : camps de vacances pour les enfants, crèche Vanille-Fraise, garde d'enfants, réseau de babysittaires, espaces allaitement entre autres) qui sont certainement plus nombreux parmi le personnel salarié de l'UniNE que dans le corps étudiant¹⁷. Ensuite, certaines prestations concernent spécifiquement le corps académique féminin de l'UniNE (ex : subsides tremplin, subvention égalité, atelier REGARD, StartingDoc, Réseau Romand de Monitoring) et ne sont donc adressées qu'aux femmes appartenant à la relève académique ou qui envisagent une carrière académique.

Parmi la liste des prestations du SECH recensées (voir annexe 9.8 : [Prestations proposées ou relayées par le SECH que les collaborateurs ou collaboratrices connaissent](#)), la plus connue par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE est la crèche Vanille-Fraise. En effet, près de trois quarts d'entre elles eux déclarent la connaître (73.1%), pourcentage relativement proche de celui des camps de vacances pour les enfants (69.3%). Enfin, une courte majorité (51.7%) connaît la garde d'enfants de la Croix-Rouge et quatre collaborateurs ou collaboratrices sur dix (40.0%) connaissent l'espace allaitement et les locaux de premiers secours. Ces trois premières prestations figurant dans les quatre prestations les plus connues du SECH concernent ainsi les parents. Parmi les prestations offertes aux doctorantes, la subvention égalité est la plus connue (51.9%) suivie du subside tremplin (43.9%) et de l'atelier REGARD (43.6%) qui occupent respectivement les troisième, cinquième et sixième positions (soit 9.3%, 7.8% et 7.8% du pourcentage total des prestations du SECH proposées). Le StartingDoc est connu par un tiers des collaborateurs et collaboratrices (33.1%), suivi de près par le Réseau Romand de Monitoring (30.7%). Les brochures du SECH et les journées « Futur en tous genres » et « Oser tous les métiers » sont également connus par environ un tiers du personnel salarié (respectivement 32.8% et 31.4%). Enfin, environ un quart connaissent le réseau de babysittaires de l'UniNE (26.1%) et les conseils offerts par le SECH (25.8%). Moins d'un dixième (7.6%) reconnaît n'avoir connaissance d'aucune prestation du SECH précitées.

Connaître une prestation ne signifie pas nécessairement qu'on y ait recours. Le tableau en annexe 9.9 [Prestations proposées ou relayées par le SECH sollicitées par les collaborateurs ou collaboratrices](#), nous permet de constater que la distribution est quelque peu différente du tableau précédent. Le premier élément qui ressort de manière forte est que la majorité des collaborateurs et collaboratrices, soit environ six personnes sur dix (61.8%) ne mobilisent aucune des prestations recensées et mises à disposition à travers les services du SECH alors qu'elles et ils étaient seulement moins d'un dixième (7.6%) à indiquer qu'elles ou ils n'en connaissaient aucune. Précisons d'une part que la plupart de ces prestations ne sont destinées qu'à une partie spécifique de la population (parents/releve académique féminine). Aussi, on peut avoir entendu parler d'une prestation et ne pas le solliciter parce qu'elle ne nous est simplement pas destinée mais aussi parce qu'on n'en éprouve pas nécessairement le besoin (ex : une doctorante ne souhaite pas forcément être monitorée / certains parents peuvent avoir (et préférer) un réseau de babysitting en dehors des services de l'UniNE).

Parmi les prestations qui ont été mobilisée par notre population d'enquête, la prestation la plus sollicitée est les camps de vacances pour les enfants (12.9%), suivi par la crèche de l'UniNE (9.9%)¹⁸. Ce sont ensuite deux prestations destinées au corps académique féminin qui sont mentionnées, soit en troisième position l'atelier REGARD (9.7%), suivi de près par la subvention égalité en quatrième position (9.2%). Le subside tremplin, le Réseau Romand de Monitoring et le StartingDoc est utilisé par une part marginale de notre échantillon de répondant-e-s (respectivement 3.7%, 3.2% et 2.1%). Notons que le corps académique féminin de notre échantillon s'élève à 173 femmes¹⁹ qui sont ainsi concernées par ces différentes prestations. Concernant les autres prestations offertes aux parents travaillant à l'UniNE,

¹⁷ Parmi notre population répondante, près de la moitié du personnel salarié (49.8%) ont des enfants contre une infime minorité de notre population répondante étudiante (3.9%).

¹⁸ Pour rappel, ce sont également les deux prestations les plus connues par les collaborateurs et collaboratrices (respectivement 69.3% et 73.1%). Toutefois, l'écart entre le pourcentage de personnes connaissant ces deux services et le taux d'individus les utilisant reste cependant élevé (63.2% points de pourcentage pour la crèche de l'UniNE et 56.4% pour les camps de vacances de l'UniNE).

¹⁹ Dont 77 doctorantes, 19 post-doctorantes et maîtres-assistantes, 18 collaboratrices scientifiques, 39 chargées d'enseignement et de cours et 20 professeurs.

les pourcentages restent également faibles voire très faibles (5.5% pour la garde d'enfants de la Croix-Rouge, 1.8% pour le réseau de babysittaires et 1.4% pour l'espace allaitement). Enfin, pour le reste des prestations qui ne sont pas spécifiquement dédiées aux parents et doctorantes, de faibles taux de sollicitation sont également à mentionner (7.1% pour les brochures du SECH, 3.9% pour les journées organisées autour du genre et 1.7% pour les conseils offerts par le SECH).

Concernant le niveau de satisfaction des différentes prestations, de manière générale, les collaborateurs et collaboratrices sont globalement satisfait-e-s voire très satisfait-e-s des prestations proposées par le SECH comme le détaille le tableau 4-1 ci-dessous.

Tableau 4-1 : Niveau de satisfaction envers les différentes prestations proposées et relayées par le SECH

Niveau de satisfaction des collaborateurs et collaboratrices des prestations suivantes proposées par le SECH	Moyenne	Médiane	Mode	Effectif (n) ²⁰
<i>Espaces allaitement/ Locaux de premiers secours</i>	(9.5) ²¹	(9.5)	(9)	(2)
<i>Subvention égalité</i>	9.1	10	10	26
<i>Camps de vacances pour les enfants</i>	8.9	9	9	48
<i>Journées "Futur en tous genres"/"Oser tous les métiers"</i>	8.9	9	10	15
<i>Crèche de l'UniNE</i>	8.1	8	8	24
<i>Subsides tremplin</i>	8.1	10	10	9
<i>Garde d'enfants (Croix-Rouge)</i>	7.6	8.5	10	20
<i>Atelier REGARD</i>	7.5	8	10	39
<i>Réseau Romand de Mentoring</i>	(7.4)	(8)	(8)	(5)
<i>Conseils individuels offerts par le SECH</i>	7.3	9	10	9
<i>Brochures sur diverses thématiques</i>	6.9	7	8	29
<i>StartingDoc</i>	6.9	7	6	7
<i>Réseau de babysittaires pour la communauté universitaire</i>	5.9	6	5	7

En effet, les différentes moyennes vont de 5.9 à 9.5, soit aucune valeur inférieure à la médiane de l'échelle (soit 5.5). En dessus d'une moyenne de 8.0, on trouve l'espace allaitement/locaux de premiers secours (9.5)²², « Oser tous les métiers » et les camps de vacances pour enfants (8.9) et enfin le subside tremplin (8.1). Les valeurs moyennes comprise entre 7.0 et 8.0 sont attribuées à la garde d'enfants de la Croix-Rouge (7.6), à l'atelier REGARD (7.5), au Réseau Romand de Monitoring (7.4) et aux conseils offerts par le SECH (7.3). En dessous d'une moyenne à 7.0, nous trouvons enfin le

²⁰ Les non-réponses n'ont pas été prises en considération dans le calcul de ces différentes mesures de tendance centrale.

²¹ Les chiffres indiqués entre parenthèses soulignent le fait que nous considérons qu'il s'agisse de très faibles effectifs.

²² Nous tenons à souligner que seules deux personnes ont déclaré avoir sollicité cette prestation mise en place récemment par l'UniNE et que cela représente ainsi un très faible pourcentage.

programme StartingDoc et les brochures thématiques (6.9) et le réseau de babysittaires de l'UniNE (5.9) qui reste le service le moins bien noté de l'ensemble des prestations. Concernant ces trois dernières prestations obtenant une moyenne inférieure à 7.0, nous tenons à relever quelques avis et suggestions d'amélioration qui ont été émis-e-s par les répondant-e-s. Pour le programme StartingDoc, les quelques personnes ayant ajouté des commentaires ont mentionné : l'insatisfaction dans les attentes, l'appréciation du programme mais la déception quant à la durée jugée trop courte, l'appréciation de la possibilité d'échanger avec d'autres doctorantes que celles de son institut ou encore l'utilité du programme afin de garder le moral et de pouvoir socialiser avec d'autres femmes. Dans les quelques recommandations, il est proposé d'élargir la durée du programme (pour durer toute la durée du doctorat) et mettre à disposition davantage de mentors expérimentés. Concernant les brochures thématiques, on souligne souvent le fait qu'elles soient complètes et utiles (notamment la brochure « commencer son doctorat ») bien que certaines précisent que les informations ne sont pas toujours nouvelles ou particulièrement fécondes. Dans les quelques suggestions à relever, nous avons le fait d'inclure davantage le genre masculin dans les thématiques abordées, les diffuser davantage et plus spécifiquement aux chef-fe-s de service pour qu'ils ou elles en prennent connaissance. Enfin, pour le réseau de babysittaires, on souligne que la satisfaction dépend de l'expérience de la ou du babysittaire, on note des difficultés remarquées dans les disponibilités (sur le long terme notamment), manque d'actualisation de la liste des babysittaires disponibles. Une seule suggestion a été mise en avant : mettre à jour les listes, accentuer la publicité auprès des étudiant-e-s et mettre en avant leurs compétences linguistiques.

4.2 Améliorer la visibilité du SECH : quelques pistes

Concernant maintenant les moyens envisagés par les collaborateurs et collaboratrices pour améliorer la visibilité du SECH²³ (voir annexe 9.10 : [Moyens évoqués par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE pour améliorer la visibilité du SECH](#)), près de deux tiers (64.9%) estiment que l'envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées reste la meilleure option. Elle représente ainsi plus du tiers des suffrages (35.8%) et se dégage ainsi assez largement des autres suggestions recensées. Pour plus d'un quart des répondant-e-s (26.2%), les séances d'information ponctuelles obtiennent la deuxième position (soit 14.5%). Elles sont suivies de près par la documentation (12.7%), l'organisation de journées thématique sur l'égalité (12.4%) et les réseaux sociaux (12.2%). Plus d'un sixième (18.0%) estime que le bouche-à-oreille peut être un vecteur de communication pour améliorer la visibilité du SECH (représentent ainsi un dixième (9.9%) des propositions). Les collaborateurs et collaboratrices sont enfin peu nombreuses et nombreux (4.6%) à avoir suggéré d'autres propositions²⁴.

La hiérarchie des moyens envisagés par les étudiant-e-s pour améliorer la visibilité du SECH diffère de celle exposée par les collaborateurs et collaboratrices (voir annexe 9.11 : [Moyens évoqués par les étudiant-e-s pour améliorer la visibilité du SECH](#)). En effet, ce sont les réseaux sociaux qui occupent la première place (récoltant ainsi plus d'un quart (25.6%) des suffrages sur l'ensemble des propositions) à quasi-égalité avec l'envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées (25.4%). En effet, ces deux propositions sont soulignées par près de la moitié des étudiant-e-s (respectivement 49.0% et 48.5%) comme meilleurs facteurs d'amélioration de la visibilité du SECH. Pour environ un quart d'entre elles et eux, l'organisation de journées thématiques sur l'égalité (27.4%) ainsi que la documentation (24.0%) occupent les troisième et quatrième positions, suivi par plus d'un cinquième (21.3%) qui évoquent le bouche-à-oreille et les séances d'informations ponctuelles (19.1%). Enfin, les étudiant-e-s restent très peu nombreuses et nombreux (2.1%) à indiquer d'autres suggestions²⁵.

²³ Les répondant-e-s pouvaient sélectionner au maximum deux propositions (soit, les deux plus efficaces à leur sens).

²⁴ Notons trois propositions originales qui ont été suggérées : organiser des journées de débat, proposer des soirées cinéma en lien avec ces problématiques, remettre une brochure à chaque nouvelle collaboratrice en annexe du contrat (à la charge du Service des Ressources Humaines de l'UniNE).

²⁵ Nous pouvons relever les quelques suggestions suivantes : informations dans les classe dès le début de chaque semestre, organisation d'événements ponctuels animés et interactifs dans les facultés, participation aux Assemblées générales de la Fédération des Etudiant-e-s Neuchâtel (FEN).

5 Concilier vie privée et vie professionnelle : analyse des conditions de travail et des stratégies de conciliation des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE

Cette section vise à donner un portrait des conditions de travail et de la composition des ménages des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. Nous mesurons ensuite la satisfaction envers les dites conditions de travail et envers la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Nous ferons aussi émerger deux cas particuliers et notamment le cas des proches aidants et le cas des étudiant-e-s parents.

5.1 Portrait des conditions de travail : l'enjeu de la flexibilité

Nous avons dédié une section du questionnaire à la manière d'organiser son travail d'un point de vue de la durée du travail (le temps partiel), de l'organisation du temps du travail (la combinaison des différents postes de travail mais aussi les horaires flexibles) et du lieu de travail (le télétravail). Ces trois composantes de la flexibilité sont aussi souvent utilisées pour caractériser les types d'Etat-providence en Europe (Plantenga et Remery, 2013) et pour définir les postes de travail favorables à la famille (OCDE, 2004). Notons également que depuis 2009, l'administration cantonale neuchâteloise semble être relativement bien organisée par rapport aux critères de flexibilité au travail (Guillet et al., 2016). Regardons maintenant si ces conditions sont également mises en place pour les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE.

Sur le tableau 5-1 ci-dessous, nous observons des résultats intéressants par rapport aux taux d'activité des collaborateurs et collaboratrices qui ont répondu au questionnaire. Le taux d'activité individuel est ici calculé comme la somme de tous les taux d'activité qu'un collaborateur ou une collaboratrice qui a répondu au questionnaire peut avoir à l'UniNE et en dehors. Ce taux varie entre 20.0 et 115.0%.²⁶ Le taux d'activité du ménage, étant la somme des taux d'activité de maximum deux personnes par ménage (soit le collaborateur ou la collaboratrice de l'UniNE et son ou sa partenaire), varie entre 40.0 et 200.0%.

Tableau 5-1 : Taux d'emploi individuels moyens par genre

Genre	Taux d'emploi moyen à l'UniNE	Effectifs	Taux d'emploi moyen hors de l'UniNE	Effectifs	Taux d'emploi total	Effectifs
<i>Femmes</i>	72.13*	288	35.16*	64	79.48*	283
<i>Hommes</i>	77.86	180	46.78	37	86.94	178
Total	74.34	468²⁷	39.42	101²⁸	82.36	461²⁹

* indique que la moyenne pour les femmes est significativement différente de la moyenne pour les hommes

Nous constatons que tous les taux d'emploi moyens diffèrent en fonction du genre. De manière générale, en ce qui concerne les taux d'emploi individuels, les femmes qui ont répondu au questionnaire ont tendance à disposer de taux d'emploi moins importants que ceux des hommes. Cette différence est

²⁶ Les valeurs extrêmes non plausibles ont été passées un système manquant sur SPSS. Ce recodage a concerné le 1.7% de l'échantillon.

²⁷ n = 468 (ne sont pas pris en compte dans le calcul de la moyenne les 6 personnes n'ayant volontairement pas répondu à cette question).

²⁸ n = 101 (ne sont pris en compte dans le calcul de la moyenne que les personnes ayant effectivement une activité rémunérée hors de l'UniNE).

²⁹ n = 461 (ne sont pas pris en compte dans le calcul de la moyenne les personnes n'ayant volontairement pas répondu la question du taux d'emploi individuel à l'UniNE et les taux totaux inférieurs à 20.0 et supérieurs à 115.0).

ainsi de 7.5% sur le taux d'emploi individuel total. Pour ce qui est du ménage des répondant-e-s, nous constatons que les conjoints des collaboratrices ont un taux d'emploi plus élevé (91.5%) que les conjointes des collaborateurs (70.4%). Cela se traduit aussi par un taux d'emploi total au sein du ménage des répondant-e-s plus élevé pour les ménages des collaboratrices (135.6% contre 123.2% pour les ménages des collaborateurs).

Tableau 5-2 : Taux d'emploi par ménage et par conjoint-e en fonction du genre

Genre	Taux d'emploi total au sein du ménage	Effectifs
Femmes	135.57*	283
Hommes	123.16	180
Total	130.74	463 ³⁰

* indique que la moyenne pour les femmes est significativement différente de la moyenne pour les hommes

Ensuite nous avons analysé les différences de taux d'occupation en fonction du corps de métiers au sein des facultés. Sur la base du tableau 5-3 ci-dessous, on remarque que le corps professoral est plutôt engagé avec des contrats à temps complet supérieurs à 90.0% où les hommes sont presque à 100.0% et les femmes à 91.3%. Le corps intermédiaire travaille à des pourcentages moins élevés (80.4%) sans différence de genre. La différence de genre la plus importante concerne par contre le PATB où les hommes travaillent presque à 96.0% et les femmes à 76.0%. A l'exception du PATB, on remarque aussi que le taux du ménage des femmes du corps intermédiaire et professoral est plus élevé que celui des ménages des hommes des mêmes corps. Ceci implique que la conciliation entre vie privée³¹ et vie professionnelle pourrait être potentiellement plus difficile pour les femmes au sein du corps académique que pour les hommes.

Tableau 5-3: Moyenne du taux d'activité individuel et du ménage des collaborateurs de l'UNINE en pourcentage par poste et par genre

Genre	PATB			Corps intermédiaire			Corps professoral		
	Individuel*	Du ménage	n	Individuel	Du ménage*	n	Individuel*	Du ménage*	n
Femmes	75.6	129.3	110	80.4	137.4	149	91.3	158.4	19
Hommes	95.6	134.6	41	80.4	116.5	106	99.8	130.4	26

n= 451, * indique que la moyenne pour les femmes est significativement différente de la moyenne pour les hommes

La population répondante des collaborateurs et collaboratrices a ainsi répondu à plusieurs questions relatives aux conditions de travail au sein de l'UniNE (voir annexe 9.13 : [Conditions de travail en fonction du corps de métier](#)). Ainsi, 16.4% des répondant-e-s engagé-e-s comme PATB³² a déclaré avoir plusieurs postes à l'UniNE contre le 18.6% du corps intermédiaire et 8.3% du corps professoral. La même tendance apparaît pour les occupations professionnelles rémunérées hors de l'UniNE où 15.0% du PATB déclare avoir au moins une occupation hors de l'UniNE contre le 27.0% du corps intermédiaire et presque le 15.0% du corps professoral. Les membres du corps intermédiaire sont donc les

³⁰ n = 463 (ne sont pas pris en compte dans le calcul de la moyenne les personnes n'ayant volontairement pas répondu la question du taux d'emploi individuel à l'UniNE et les taux totaux inférieurs à 40 et supérieurs à 204).

³¹ Par vie privée on entend vie privée et familiale.

³² Le PATB inclut ici les collaborateurs et collaboratrices qui travaillent dans le domaine central. Ceci a été fait parce que les hommes engagés dans le PATB étaient seulement 4. Dans le texte on a continué à utiliser le mot PATB même s'il contient aussi les collaborateurs et collaboratrices du domaine central.

collaborateurs et les collaboratrices possédant la majorité d'emplois multiples. La flexibilité des horaires est une possibilité de planification offerte et utilisée par une grande majorité des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. Aussi, 76.5% du PATB, 93.5% du corps intermédiaire et 100.0% du corps professoral n'ont pas des horaires de présence fixes et déclarent être souples quant aux heures de travail. Même si les membres du PATB sont les collaborateurs et les collaboratrices possédant le moins de souplesse par rapport aux heures travaillées, elles et ils ont plus souvent des jours de congé entiers pendant la semaine que les membres des autres corps de l'UniNE. Ce sont 70.3% du PATB qui ont des jours de congé entiers contre 66.0% du corps intermédiaire et 60.0% du corps professoral. Cette différence entre souplesse pendant la journée de travail et dans la répartition du travail entre plusieurs jours est probablement liée aux tâches d'enseignement que le corps intermédiaire et professoral a sur plusieurs jours de la semaine avec des horaires variés. Néanmoins, on remarque que plus de 80.0% du corps professoral travaille à domicile quasiment chaque semaine. Ce pourcentage est un peu plus faible pour le corps intermédiaire (59.7%) et clairement minoritaire pour le PATB (14.4%). La flexibilité par rapport au lieu du travail est donc élevée pour le corps académique et assez limitée pour le PATB. Finalement, mentionnons que les différents corps de métiers au sein des facultés ne se situent pas aux mêmes distances de leur lieu de travail. Le PATB semble habiter plus à proximité de l'UNINE car elles ou ils passent moins de temps dans les transports pour aller au travail par semaine (une à trois heures) contre deux à quatre heures pour le corps intermédiaire et jusqu'à cinq heures pour le corps professoral.

5.2 La satisfaction envers les conditions de travail

Tous les facteurs mentionnés auparavant peuvent influencer la satisfaction envers les conditions de travail. En analysant une question globale de satisfaction envers les conditions de travail sur une échelle de 0 (= pas du tout satisfaisant-e-s) à 10 (= tout à fait satisfait-e-s), nous constatons que les collaborateurs et les collaboratrices de l'UniNE sont assez satisfait-e-s de celles-ci. Sans distinction entre les genres, nous observons une satisfaction moyenne pour le PATB et pour le corps intermédiaire de 7.7 points et une satisfaction un peu plus élevée pour le corps professoral qui arrive à 8.6 points. Cette différence est hautement significative. Cette moyenne de satisfaction est ainsi relativement alignée aux scores suisses de satisfaction avec les conditions du travail qui oscillent aux alentours de 8.0 points (Suter et al., 2015). La similarité de satisfaction entre les genres est aussi un résultat établi par la littérature sur le sentiment porté envers les conditions de travail en Suisse (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2007). Le corps professoral de l'UniNE semble donc très satisfait de ses conditions de travail, mais nous constatons que les membres du PATB et du corps intermédiaire sont significativement moins satisfait-e-s par rapport à ses conditions de travail. Comme le corps professoral possède des caractéristiques assez différentes des autres collaborateurs et collaboratrices, nous avons implémenté une régression multivariée pour établir si des variables sociodémographiques et économiques comme l'âge, le revenu ou le fait d'être marié³³ étaient les causes de cette différence de satisfaction. Nous n'avons pas trouvé d'interaction avec ces facteurs et le type de poste, ce qui implique ainsi que d'autres facteurs jouent un rôle dans la différence de satisfaction entre le corps professoral et les autres postes de l'UniNE. Nous avons alors inclus aussi des mesures de condition de travail comme notamment le fait d'avoir plusieurs postes à l'UniNE, le fait d'avoir d'autres occupations rémunérées hors de l'UniNE, le fait de ne pas avoir d'horaires de présence fixes, le fait de bénéficier de jours de congé entiers pendant la semaine et enfin le fait d'utiliser le télétravail presque chaque semaine. A nouveau, nous n'avons pas trouvé une corrélation significative avec le type de poste exercé. Ça implique alors que d'autres conditions de travail déterminent l'écart de satisfaction entre les postes. Nos données ne fournissent pas plus d'explications par rapport à cette différence, mais en mobilisant les variables de contrôle, l'écart entre le corps professoral et le corps intermédiaire est alors plus grand que l'écart de satisfaction entre corps professoral et PATB. Nous avançons donc l'hypothèse que cette insatisfaction relative soit plutôt liée à des facteurs comme la responsabilité exercée au travail ou la stabilité du poste qu'à des facteurs de condition de travail.

³³ La liste complète de variables de contrôle est composée par l'âge, le sexe, le fait d'être né-e en Suisse, l'état civil, la présence et l'âge des enfants, le taux d'activité individuel et du ménage et le revenu.

5.3 Stratégies et pratiques de conciliation

Plusieurs stratégies peuvent être mises en place pour concilier vie privée et vie professionnelle. Ici, nous allons analyser deux pratiques que les parents peuvent adopter pour continuer plus aisément leur activité professionnelle après la naissance de leurs enfants. Nous nous référons surtout à la réduction du taux de travail et au recours aux solutions de garde d'enfants.

Réduction du taux de travail

Au niveau de la composition des ménages des collaborateurs et collaboratrices ayant répondu au questionnaire, on remarque que la majorité du PATB et du corps professoral (respectivement 69.9% 81.3%) ont des enfants contre seulement un tiers du corps intermédiaire (32.3%) (voir annexe 9.14 : [Portrait des ménages en fonction du corps de métier](#)). Entre celles et ceux qui ont des enfants, la moitié des répondant-e-s a deux enfants et seulement un peu plus d'un dixième vit dans des familles de trois enfants ou plus. En outre, les deux-tiers des parents du corps intermédiaire ont des enfants en bas âge (entre 0 et 5 ans) contre un tiers des parents du corps professoral et du PATB. De plus, environ trois-quarts (87.5% et 70.6%) du corps professoral et du PATB vivent en couple contre deux-tiers (66.0%) du corps intermédiaire. Ces différences démographiques sont clairement liées à l'âge vu que le corps intermédiaire est composé par des jeunes chercheurs et chercheuses qui souvent n'ont pas encore constitué des ménages communs avec leurs partenaires ou qui sont alors dans des couples récemment formés. Les parents célibataires sont 4.3% des répondant-e-s de l'UniNE et la majorité est composée par des femmes du PATB. Même s'ils sont peu nombreux au sein des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNe, au niveau suisse, les parents célibataires restent un groupe relativement vulnérable et particulièrement à risque de pauvreté (Gazareth et Suter, 2010).

Suite à la naissance du premier enfant on remarque que plus d'un tiers (37.8%) des nouveaux parents ont réduit leur taux de travail et qu'un autre un tiers (33.3%) d'entre eux a réduit à nouveau son taux d'activité à l'arrivée du deuxième enfant. Ce sont ainsi 10% des parents qui ont déclaré n'avoir pas modifié leur taux de travail à l'arrivée de leur premier enfant mais qui l'ont en revanche successivement réduit après le deuxième enfant. Ceci montre que les parents qui ont une propension à modifier leur taux d'activité avec le premier enfant ont aussi une préférence à réorganiser leur temps à l'arrivée des autres enfants qu'ils auront. Au niveau des corps de métiers, on remarque que les membres du PATB réduisent leur taux d'occupation plus facilement que les corps intermédiaire et professoral. Aussi, la moitié du PATB (50.6%) déclare avoir réduit leur taux d'occupation après la naissance du premier enfant contre 32.5% du corps intermédiaire et 18.2% du corps professoral. Notons qu'aucune différence n'est significative par rapport au genre. En regardant maintenant les attitudes envers la vie professionnelle, on remarque que les réponses ne varient pas trop selon le genre. Si elles et ils le pouvaient, entre un quart et un tiers des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE travailleraient encore plus pour privilégier leur carrière professionnelle plutôt que leur vie privée. Réciproquement, il y a un quart des employé-e-s qui serait prêt-e-s à arrêter totalement de travailler pour donner plus de place à leur vie privée. Sans aller aux extrêmes, on peut dire que l'attachement au travail est en général assez fort avec environs 40.0% des collaborateurs et collaboratrices qui déclarent privilégier la vie professionnelle à la vie privée. Cet attachement diminue considérablement à l'arrivée d'un enfant avec un écart de 23 points de pourcentage. Les parents sont aussi sensiblement moins d'accord avec le fait de privilégier la carrière à la vie privée. L'écart dans ce cas est significatif avec 15 points de pourcentage de décalage par rapport aux personnes sans enfants (voir annexe 9.12 : [Attitudes envers la vie professionnelle en fonction de la présence d'enfant-s ou non dans le ménage](#)).

Tableau 5-4 : Attitude envers la conciliation vie professionnelle et privée en fonction du genre

Genre		Attitudes vers la vie professionnelle			
		D'accord avec...		Pas d'accord avec...	
		Au quotidien, je privilégie plutôt ma vie professionnelle	Je souhaiterais travailler plus pour privilégier ma carrière	Je serais prêt-e à réduire mon taux de travail afin de privilégier ma vie privée	Je serais prêt-e à arrêter de travailler afin de privilégier ma vie privée
Femmes	Effectifs	115	71	111	253
	Pourcentages (%)	40.1%	25.2%	38.4%	87.9%
Hommes	Effectifs	81	55	72	148
	Pourcentages (%)	45.0%	31.8%	40.7%	83.2%
Total	Effectifs	196	126	183	401
	Pourcentages (%)	42.1%	28.0%	39.2%	86.1%

n = 469

Recours à divers-e-s solutions et services de garde pour enfants

Nous avons décidé de regrouper les résultats sur les possibles modes de garde en trois catégories suivant les typologies conseillées par l'Office Fédéral de la Statistique (OFS, 2015b). Nous avons ainsi distingué : la garde principalement institutionnelle payante (garderie, crèches, accueil familiale de jour, infrastructures parascolaires), de la garde ou du soutien non-institutionnel payant (babysitting, répétiteurs, aide-ménagère) et des services gratuits de garde informelle (aide ponctuelle des proches ou des voisin-e-s). On remarque que la garde institutionnelle payante est le seul mode de garde auquel les parents font recours de manière importante plusieurs fois par semaine. Les autres solutions de garde ne sont soit jamais ou presque jamais utilisées ou seulement une à deux fois par semaine. La fréquence de recours caractérise donc la garde informelle davantage pour des prises en charge de courtes durées et la garde institutionnelle payante pour des prises en charge plus intensives.

En produisant un classement des différents types de services utilisés avec une fréquence hebdomadaire, on peut déduire que les modes de garde les plus utilisées par presque 43.0% des parents sont les garderies, les crèches, l'accueil familial de jour et l'aide ponctuelle des proches et des voisins. Dans le classement apparaissent ensuite les infrastructures parascolaires et l'aide-ménagère utilisées par presque 40.0% des parents, les services de babysitting utilisés par 15.0% de ceux-ci et comme derniers services les répétitions scolaires auxquelles font recours seulement 6.0% des parents. Finalement, seulement le 1.5% de l'échantillon a actuellement recours à un fils ou une fille ou pair ou utilise des congés professionnels non-prévus pour s'occuper des enfants (notons qu'au vu de ces faibles effectifs, nous ne les avons pas fait apparaître dans le tableau 5-5 ci-dessous)

Tableau 5-5 : Fréquence de recours aux services de garde d'enfants selon l'institutionnalisation et le prix du service

Type de service			Fréquence de recours				
			Une à deux fois par semaine	Plusieurs fois par semaine	Jamais ou presque jamais	Ne me concerne pas	Total
Garde institutionnelle payante	Garderie, crèche ou accueil familial de jour	Effectifs	34	53	46	70	204
		Pourcentages (%)	16.7%	26.1%	22.7%	34.5%	100.0%
	Infrastructures parascolaires	Effectifs	26	47	45	86	204
		Pourcentages (%)	12.7%	23.0%	22.1%	42.2%	100.0%
Garde non-institutionnelle payante	Babysitting	Effectifs	25	5	110	64	204
		Pourcentages (%)	12.3%	2.5%	53.9%	31.4%	100.0%
	Répétiteur/répétitrice	Effectifs	11	1	78	114	204
		Pourcentages (%)	5.4%	0.5%	38.2%	55.9%	100.0%
	Aide-ménagère	Effectifs	77	1	73	53	204
		Pourcentages (%)	37.7%	0.5%	35.8%	26.0%	100.0%
Garde informelle gratuite	Aide ponctuelle des proches ou des voisins	Effectifs	75	12	80	37	204
		Pourcentages (%)	36.8%	5.9%	39.2%	18.1%	100.00%

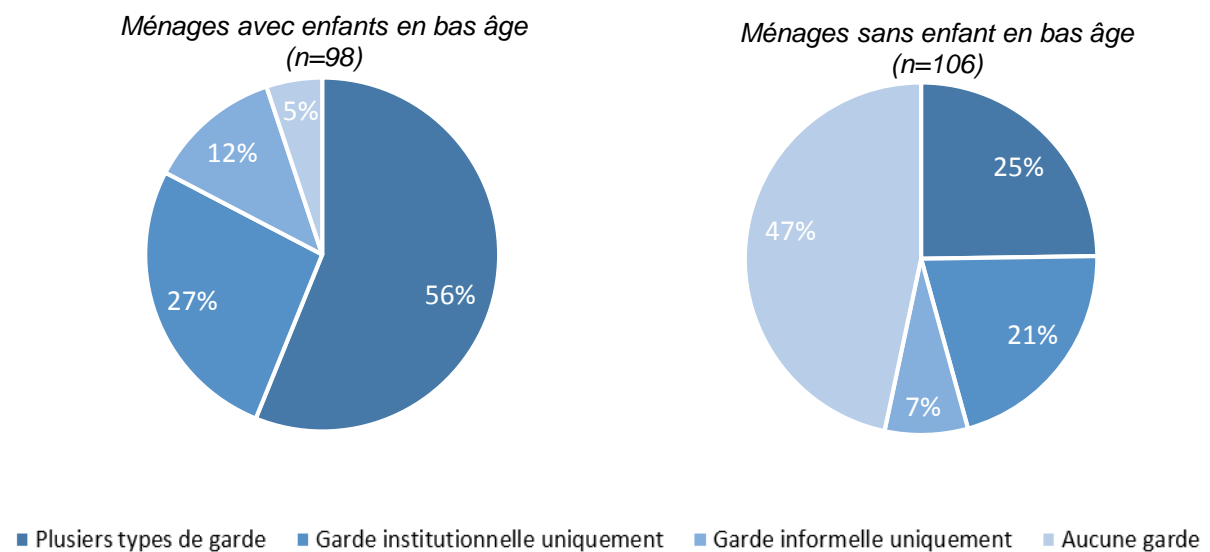
n = 204

Focalisons maintenant sur les deux types de garde les plus utilisés que sont la garde institutionnelle payante et la garde informelle gratuite. Selon les chiffres officiels délivrés par l'OFS pour la situation nationale de la demande de garde d'enfants³⁴, nous devrions imaginer que la prise en charge soit significativement plus grande lorsque les enfants sont en âge préscolaire que lorsqu'ils sont en âge scolaire. Nous constatons qu'effectivement, pour les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE, l'utilisation d'une garde externe est beaucoup plus répandue pour les ménages avec enfants en bas âge. L'utilisation de la garde externe dans ce type de ménage s'approche en effet de 100.0%³⁵ (contre 53.0% d'utilisation dans les ménages avec des enfants qui ne sont plus en bas âge). Plus de la moitié des parents utilise plusieurs modes de garde pendant la semaine. Notons encore que pour les deux types de ménage, la garde institutionnelle semble être le mode de garde le plus utilisé.

³⁴ Voir <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/04/blank/key/04/01.html> pour plus de détails.

³⁵ Les parents qui utilisent le babysitting sont compris dans la catégorie « plusieurs types de garde ». Le 5.0% des parents qui n'utilisent pas un mode de garde externe s'appuie uniquement sur l'aide de leur partenaire.

Figure 5-1 : Recours aux différents types de garde selon l'âge des enfants



Aucune analyse bi ou multivariée n'a pu identifier un lien entre le choix du mode de garde et la position exercée, l'origine migratoire ou le revenu du ménage. Le choix entre les différents modes de garde semble donc être fait selon d'autres critères qui peuvent relever de préférences personnelles ou simplement être fait pour des raisons de proximité avec la solution de garde. L'accès à la garde institutionnelle pour les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE semble donc être établi à un très bon niveau. Ceci est certainement possible grâce à une bonne couverture des services d'accueil de la petite enfance. En effet en 2012, les trois cantons possédant le rapport le plus élevé de places dans les crèches par centaine d'enfants étaient, dans l'ordre, Bâle ville, Neuchâtel et Genève. notons que le canton de Vaud suit de très près le canton de Genève (Ravazzini et al., 2016).

5.4 La satisfaction vers la conciliation vie privée/vie professionnelle (Work-Life balance)

En général, la satisfaction envers la conciliation entre vie privée et vie professionnelle apparaît assez bonne (7.1 en moyenne) avec seulement 11.2% des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE qui se déclare peu satisfait-e-s (réponses 0-4 sur une échelle de 0 = pas du tout satisfaisante à 10 = tout à fait satisfaisantes). La satisfaction moyenne envers la conciliation est de 7.5 pour le PATB et est légèrement plus basse pour les corps intermédiaire (6.8) et professoral (6.9). Cette différence de satisfaction entre postes n'est pas significative. Comme pour la satisfaction avec les conditions du travail, il n'y a non plus une différence significative entre les genres. La principale raison de l'insatisfaction qui unit plus de la moitié des insatisfait-e-s (56.6%) semble être liée au temps trop important passé au travail. Ces collaborateurs et collaboratrices aimeraient ainsi baisser leur taux d'occupation, mais leur revenu ne leur permet pas de le faire. Il s'agit donc de personnes possédant de bas revenus et leur insatisfaction semble ainsi liée à ce faible niveau de rétribution. Après le revenu, une autre raison d'insatisfaction est le temps passé dans les transports (20.8% des insatisfait-e-s). Cette analyse bivariée est confirmée par une analyse multivariée³⁶ qui montre qu'un bas revenu du ménage et un temps élevé passé dans les transports ont une influence négative significativement importante sur la satisfaction envers la conciliation vie privée/vie professionnelle. Une autre variable significative est le fait de n'être pas né-e en Suisse. On pourrait donc affirmer que les collaborateurs et collaboratrices avec la satisfaction plus basse envers la conciliation sont celles et ceux de nationalité étrangère qui ont un bas revenu et qui habitent loin du lieu du travail. Pour conclure, nous pouvons affirmer que les raisons d'insatisfaction ne sont liées ni aux raisons familiales ni à un manque de flexibilité au travail (comme par exemple un refus de baisse de taux ou un refus de congés parentaux ou encore d'horaires trop rigides),

³⁶ Les variables utilisées dans cette régression sont les mêmes que pour l'analyse sur la satisfaction vers les conditions de travail.

ni encore à une manque de soutien institutionnel (voir par exemple les horaires des garderies, les prix dans les crèches ou une manque de places dans les structures d'accueil). La bonne perception subjective du soutien institutionnel est donc cohérente avec la situation objective des conditions de travail des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. Même si notre enquête récence seulement les personnes actuellement employées à l'UniNE et ne fournit donc pas des indications par rapport aux raisons d'abandon d'emploi, les résultats qui concernent les conditions objectives et les perceptions subjectives de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE n'ont pas mis en lumière des problèmes majeurs.

5.5 Le cas des étudiant-e-s parents

Ce cas concerne seulement une minorité des étudiant-e-s (3.9%). Près de la moitié des étudiant-e-s parents a seulement un enfant né avant ou pendant les études. Le mode de garde le plus utilisé est alors l'aide ponctuelle des proches ou des voisin-e-s (73.0% des étudiant-e-s parents) suivi par la garde institutionnelle payante (45.0% des étudiant-e-s parents) et les services de babysitting (33% des étudiant-e-s parents). Sur une échelle de 0 (= pas du tout difficile) à 10 (= très difficile), les parents étudiants estiment que la conciliation entre la vie étudiante et la vie familiale est assez difficile avec une moyenne de 7.7. Personne n'a répondu en mobilisant le bas de l'échelle (entre 0 et 3) et ce fait souligne qu'une expérience difficile de conciliation est assez homogène entre ce groupe d'étudiant-e-s. Deux tiers des étudiant-e-s (67.0%) affirment que cette difficulté de conciliation provient du temps passé à devoir travailler sur des rapports, des lectures et mais aussi pour préparer des examens. Un dixième (10.0%) pense que cette difficulté provient des infrastructures de garde. En général, les causes de la difficulté semblent être ainsi davantage liées à la gestion des devoirs académiques qu'aux raisons infrastructurelles.

5.6 Le cas des proches-aidant

Un-e proche-aidant-e est une personne qui consacre une partie de son temps, au quotidien, auprès d'un proche atteint dans sa santé ou son autonomie. Il ou elle assure, à titre non professionnel et de façon régulière, une présence et un soutien pour l'aider dans ses difficultés et assurer sa sécurité. Il peut s'agir d'un-e membre de la famille, d'un-e voisin-e ou encore d'un-e ami-e. Il ne s'agit pas en revanche un-e enfant. Nous avons ainsi demandé aux collaborateurs et collaboratrices s'ils ou elles s'occupaient, au moment de la passation du questionnaire, d'un-e proche (au sens de cette précédente définition). Parmi notre échantillon, seul un dixième de collaborateurs et collaboratrices (9.5%) a déclaré s'occuper d'un-e proche. Les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes (11.4% contre 6.6%) à se déclarer comme proches-aidantes (N = 43). En Suisse romande, les femmes représenteraient par ailleurs les trois quarts des proches-aidant-e-s (Wenger, 2015) et serait ainsi à considérer comme une pratique majoritairement féminine. Nous tenons toutefois à préciser qu'il n'existe pas de relation significative entre le genre et le fait de se considérer comme proche-aidant-e avec cette population d'enquête. Parmi les proches les plus soutenu-e-s, ce sont le plus souvent un parent (mère ou père) qui représente ainsi 41.1% de l'ensemble des propositions suggérées³⁷. Un-e conjoint-e représente alors un huitième de proposition, suivis des membres de la famille élargie, d'un-e voisin-e et d'un-e proche qui n'est pas de la famille (identiquement à 10.7%). En dernière position, on trouve les frères et sœurs ou encore un grand-parent (identiquement à 7.1%) (voir annexe 9.15 : [Type de proches auprès desquel-le-s les collaborateurs et collaboratrices ont des responsabilités](#)).

Plus de deux tiers des répondant-e-s s'occupant d'un-e proche (68.9%) indiquent ne pas vivre avec celle ou celui-ci. Près d'un quart de ces proches aidant-e-s (22.2%) précise que le-s proche-s aidé-e-s vit ou vivent avec elles et eux à plein temps et moins d'un dixième (8.9%) souligne que ces dernières et derniers ne vivent que quelques jours par semaine à leur domicile. Près de la moitié (48.9%) déclare s'occuper de proches depuis plus de quatre ans. Plus d'un sixième d'entre elles et eux (17.8) ont la

³⁷ Plusieurs réponses étaient possibles (non limitées) pour répondre à cette question « auprès de quel-s proche-s avez-vous des responsabilités? ».

responsabilité de proche-s depuis un an ou deux et plus d'un huitième (13.3%) depuis deux à quatre ans. Enfin, de manière plus récente, un neuvième (11.1%) s'en occupent depuis sept à douze mois. Enfin, moins d'un-e collaborateur et collaboratrice proches-aidant-e sur dix (8.9%) ont à charge un-e ou des proche-s depuis six mois seulement. Pour les trois quarts de nos répondant-e-s proches-aidant-e-s (75.6%), le temps hebdomadaire médian consacré à s'occuper des proches est de une à cinq heures (4.4% s'en occupent moins d'une heure par semaine). Elles et ils sont un neuvième (11.1%) à leur consacrer entre six à dix heures et une faible minorité à leur accorder plus de vingt-six heures par semaine (6.6%).

Enfin, concernant le niveau de difficulté perçu de conciliation entre leur emploi du temps général et les responsabilités qu'elles et ils ont à l'attention de leurs proches, sur une échelle allant de 0 à 10 (0= très difficile à concilier et 10 = très facile à concilier), la valeur médiane est à 5³⁸ (soit plus d'un quart des répondant-e-s (26.7%)). Il peut s'agir à la fois d'une valeur refuge - ne pas trop savoir se positionner sur cette échelle et donc choisir la position médiane – mais on peut également penser que la plupart de ces proches-aidant-e-s estiment qu'il n'est ni trop difficile, ni trop facile de concilier leur emploi du temps avec les charges relatives au fait d'avoir à s'occuper de proche-s. Elles et ils sont néanmoins plus nombreuses et nombreux à se positionner d'un côté comme de l'autre (plutôt difficile, plutôt facile). En effet, plus d'un tiers d'entre elles et eux (35.5%) estime qu'il est plutôt difficile de concilier leurs activités avec cette responsabilité (valeurs allant de 1 à 4) alors qu'un autre tiers (33.3%) considère qu'il est plutôt facile de les concilier (valeurs allant de 6 à 9). Notons enfin que les valeurs extrêmes de l'échelle récoltent quant à elles des pourcentages marginaux (identiquement 2.2 %). Nous tenons à spécifier qu'aucune relation significative n'existe entre le genre et le niveau de difficulté perçu de conciliation entre l'emploi du temps général et les responsabilités afférentes au fait d'être proche-aidant-e, ni même avec le taux d'activité des collaborateurs et collaboratrices déclarées comme proches-aidant-es.

6 Carrière et relève académique

La présente partie s'intéresse à la carrière académique et aux différentes inégalités pouvant exister dans la poursuite de celle-ci. Dans un premier temps, nous étudions les conditions d'accès au doctorat. Pour cela, nous comparons les niveaux d'étude envisagés par les étudiant-e-s en fonction de leur genre, puis nous analysons les critères de recrutement des professeur-e-s pour des doctorant-e-s. Dans une logique chronologique, nous étudions ensuite les raisons qui peuvent engendrer un éventuel renoncement à une carrière académique pour les membres du corps intermédiaire. De nouveau, nous interrogeons les potentiels facteurs d'inégalités en nous intéressant aux expériences de discrimination différenciées entre hommes et femmes à leurs opinions quant à l'existence d'une inégalité de traitement en fonction du genre dans la poursuite d'une carrière académique. Puis en dernier lieu, nous nous focalisons que la thématique de la mobilité internationale des chercheurs et chercheuses. D'abord, nous avons voulu cerner leurs projets de mobilité ainsi que les raisons pouvant expliquer leurs choix. Puis nous avons vérifié si des différences se dessinaient sur cet aspect en fonction du genre, de la composition du ménage ou encore du poste académique occupé.

6.1 Accès à la carrière académique : des différences genrées

Afin de pouvoir saisir les caractéristiques de la population accédant à une carrière académique, il nous a paru pertinent de vérifier la proportion d'étudiant-e-s envisageant de poursuivre leurs études jusqu'au doctorat et d'analyser si celle-ci différait entre les étudiant-e-s.

³⁸ La valeur moyenne se situe à 5.1.

Tableau 6-1 : Niveau d'étude envisagé par un-e étudiant-e en fonction de son genre

Genre de l'étudiant-e		Niveau d'étude envisagé				
		Bachelor	Master	Doctorat	Ne sait pas encore	Total
Femmes	Effectifs	27	412	66	101	606
	Pourcentages (%)	4.5%	68.0%	10.9%	16.7%	100.0%
Hommes	Effectifs	17	140	38	43	238
	Pourcentages (%)	7.1%	58.8%	16.0%	18.1%	100.0%
Total	Effectifs	44	552	104	144	844
	Pourcentages (%)	5.2%	65.4%	12.3%	17.1%	100.0%

$n = 844 / p \leq 0.05 / V \text{ de Cramer} = 0.099$

Sur la base du tableau 6-1 ci-dessous, tout genre confondu, les étudiant-e-s sont un peu plus de deux-tiers (65.4%) à désirer arrêter leurs études après un Master. Environ un huitième des étudiant-e-s (12.3%) envisage un doctorat et un vingtième (5.2%) s'arrêteraient après un Bachelor. Finalement, elles et ils sont un peu moins d'un sixième (17.1%) à être indécis-e-s. Néanmoins, nous constatons une différence dans les niveaux d'étude envisagés en fonction du genre de force faible (sig. = 0.040 et V de Cramer = 0.099). En effet, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à vouloir s'arrêter au niveau Master (68.0% contre 58.8% pour les hommes, soit 9.2 points de pourcentage) mais elles se montrent en revanche moins intéressées par un doctorat (10.9% contre 16.0% pour les hommes, soit 5.1 points de pourcentage). A contrario, les étudiants sont légèrement plus nombreux à envisager de s'arrêter au Bachelor (7.1% contre 4.5% pour les femmes, soit 2.6 points de pourcentage).

Nous avons par la suite interrogé les étudiant-e-s désirant s'arrêter après un Master ($n = 548$) sur les trois principales raisons pour lesquelles elles et ils n'envisageaient pas de poursuivre leur cursus par un doctorat (voir annexe 9.17 : [Raisons pour lesquelles un doctorat n'est pas envisagé par les étudiant-e-s](#)).

La réponse la plus fréquemment évoquée est le besoin de sortir du milieu universitaire pour près de la moitié d'entre elles et eux (49.3%). Viennent ensuite l'impression que la durée de la formation doctorale est excessive (43.2%), puis la non-envie de faire de la recherche (39.2%). Cette raison a été invoquée différemment en fonction du genre (sig. = 0.003, V de Cramer = 0.125) (voir annexe 9.16 : [Non envie de faire de la recherche en fonction du genre](#)). Les femmes sont ainsi 42.8% à avoir choisi cette raison contre 28.8% pour les hommes. Les étudiantes apparaissent donc moins intéressées par la recherche que les hommes. Finalement, dans une moindre mesure, notons encore que plus d'un quart des étudiant-e-s (27.6%) estiment ne pas avoir les compétences nécessaires et que moins d'un autre quart de corps étudiantin (24.8%) n'a pas envie d'enseigner. Le reste des propositions récoltent ainsi moins de suffrages.

Réciproquement, nous nous sommes intéressé-e-s aux trois principales raisons expliquant l'attractivité de certain-e-s étudiant-e-s pour un doctorat parmi celles et ceux qui l'envisagent ($n = 107$) (voir annexe 9.18: [Raisons pour lesquelles un doctorat est envisagé par les étudiant-e-s](#)). Ici, la passion pour la discipline est la première raison invoquée et elle représente plus d'un quart des réponses totales (28.1%). Elle est cochée par une majorité (70.1%) des étudiant-e-s. Viennent ensuite parmi les réponses les plus sollicitées, l'envie de faire de la recherche pour plus de la moitié d'entre elles et eux (56.1%) puis pour un tiers (33.6%) le souhait de rester dans le milieu universitaire. Notons encore que l'envie de faire de l'enseignement et que la nécessité que représente ce diplôme pour le métier envisagé est

avancé par plus d'un quart d'entre elles et eux (respectivement 27.1% et 26.2%). Un cinquième (19.6%) souligne encore envisager un doctorat pour le prestige. Enfin, le reste des propositions récoltent des parts marginales, soit moins de 10.0%.

En résumé, le doctorat apparaît comme une possibilité envisagée pour une minorité d'étudiant-e-s (12.3%) et cette proportion est moins importante parmi les femmes. Le besoin de sortir du milieu universitaire, une formation perçue comme trop longue et la non-envie de faire de la recherche, encore plus grande chez les étudiantes, semblent expliquer cette situation. A contrario, les étudiant-e-s intéressé-e-s le sont avant tout par passion, pour l'envie de faire de la recherche et par appréciation du milieu académique.

6.2 Aucunes préférences nettes au moment du recrutement pour un doctorat

Nous avons posé différentes questions aux potentiel-le-s employeurs et employeuses académiques, que sont les membres du corps professoral, sur leurs critères de choix pour un-e candidat-e à des postes au sein du corps intermédiaire. Nous nous sommes également intéressé-e-s à la proportion d'hommes et de femmes pour différents postes au sein de leur institut ainsi qu'à l'âge qu'un-e assistant-e doctorant-e devrait avoir pour débiter une thèse ou encore les lieux d'obtention de différents diplômes universitaires. Nous voulions vérifier si des préférences se dessinaient.

Le premier résultat est que pour tous les postes académiques intermédiaires, la plupart des professeur-e-s estime que la proportion des genres est équivalente. Néanmoins quand celle-ci ne l'est pas, tous les postes apparaissent plutôt occupés par des femmes, hormis les chargé-e-s de cours ou d'enseignement. Mentionnons en outre qu'elles et ils sont 89.3% à affirmer qu'il y a plus de femmes au sein de leur personnel administratif (voir annexe 9.19 : [Perception de la proportion hommes/femmes au sein de différents postes académiques](#)).

En ce qui concerne l'âge des futurs assistant-e-s doctorant-e-s, un tiers (33.9%) engagerait une personne entre 25 et 27 ans et un peu plus d'un cinquième (21.4%) quelqu'un entre 22 et 24 ans. Elles et ils sont ensuite moins d'un dixième à désirer engager des personnes entre 28 et 30 ans (8.9%) ou de plus de 30 ans (1.8%). Mentionnons finalement que l'âge n'est pas important pour le recrutement pour plus d'un quart des professeur-e-s (26.8%) (voir annexe 9.20 : [Catégorie d'âge d'un-e assistant-e doctorant-e qu'un-e professeur-e serait plus enclin à engager](#)). L'âge moyen d'un-e étudiant-e entrant dans un Master dans une HEU suisse, soit un an et demi ou deux ans avant un doctorat, est de 25.9 ans (OFS, 2015a). Il apparaît donc que les professeur-e-s ont une préférence pour les candidat-e-s ayant réalisé des parcours universitaires un peu plus rapide que la moyenne, sans qu'une sortie du milieu académique ou qu'un « retard » trop important n'aient eu lieu. Cette norme est d'autant plus renforcée par la Loi sur l'Université (Université de Neuchâtel, 2002) qui limite l'âge d'engagement à 30 ans (mais une dérogation peut être justifiée et demandée). Nos résultats reflètent néanmoins l'âge moyen d'entrée au doctorat en Suisse situé entre 27 et 33 ans qui varie fortement selon les disciplines (OFS, 2010).

Finalement, les professeur-e-s sont à chaque fois plus de trois-quarts à ne pas avoir de préférence quant à la provenance académique d'un-e candidat-e pour un poste au sein du corps intermédiaire. (voir annexe 9.21 : [Préférence en termes de provenance académique pour des candidat-e-s à des postes du corps intermédiaire](#)).

6.3 La persistance du plafond de verre dans la carrière académique au sein de l'UniNE

Il apparaît donc que les professeur-e-s déclarent rarement avoir des préférences pour des candidat-e-s en fonction des critères précédents. Grâce au tableau 6.2 ci-dessous, nous pouvons constater que ces attitudes non discriminantes sont confirmées par les proportions relativement égales de femmes et

d'hommes au sein des postes d'assistant-e-s doctorant-e-s (53.9% de femmes) et de doctorant-e-s FNS (47.7% de femmes) à l'UniNE³⁹.

Des proportions différenciées apparaissent dans les étapes ultérieures au doctorat. Ainsi, les post-doctorant-e-s assistant-e-s ou FNS sont pour deux tiers des hommes (60.0% et 64.9%) contre un tiers de femmes. Une tendance similaire se dessine pour les professeur-e-s assistant-e-s qui sont là aussi deux tiers d'hommes (63.6%). Finalement, la plus grande inégalité persiste pour les postes de professeur-e-s ordinaires qui sont occupées 4 fois sur 5 (81.9%) par des hommes. Notons que la proportion est plus égalitaire pour les professeur-e-s- extraordinaires (47.8% d'hommes) mais que ce poste a la spécificité d'être un poste de professeur-e ordinaire à temps partiel. Ces états de fait confirment que le phénomène de plafond de verre persiste pour l'instant à l'UniNE car la proportion de femmes s'amenuise au fil des étapes de la carrière académique et qu'elles restent minoritaires à accéder aux titularisations. Ces constats vont alors dans le même sens que d'autres enquêtes réalisées en Suisse ces dix dernières années (Leemann et Stutz, 2010).

Tableau 6-2 : Proportion de femmes et d'hommes au sein des différents postes académiques parmi les employés de l'UniNE

Poste académique occupé	Population des employé-e-s de l'UniNE 2015-2016			
	Femmes		Hommes	
<i>Chargé-e de cours ou d'enseignement</i>	47	38.5%	75	61.5%
<i>Collaborateur ou collaboratrice scientifique</i>	95	46.1%	111	53.9%
<i>Assistant-e doctorant-e</i>	104	53.9%	89	46.1%
<i>Doctorant-e</i>	42	47.7%	46	52.3%
<i>Assistant-e post-doctorant-e</i>	4	40.0%	6	60.0%
<i>Post-doctorant-e</i>	20	35.1%	37	64.9%
<i>Maître-assistant-e ou MER</i>	15	53.6%	13	46.4%
<i>Directeur ou directrice de recherche</i>	1	20.0%	4	80.0%
<i>Professeur-e assistant-e</i>	4	36.4%	7	63.6%
<i>Professeur-e extraordinaire</i>	12	52.2%	11	47.8%
<i>Professeur-e ordinaire</i>	15	18.1%	68	81.9%

n = 826

6.4 Difficultés dans la poursuite d'une carrière académique : confrontation à la réalité d'un milieu concurrentiel et le rôle de l'environnement de travail

Dès lors comment comprendre que moins de femmes accèdent à ce type de poste alors qu'elles sont aussi nombreuses voir parfois plus, dans les étapes précédente de la carrière académique. Pour cela, nous avons demandé aux répondant-e-s occupants un poste académique les trois principales raisons parmi la liste présentée qui pouvaient les pousser à renoncer à une carrière académique (tableau 6-3).

³⁹ Ces effectifs nous ont été communiqués par l'administration de l'Université et qu'ils ne sont pas ceux de notre population répondante.

Tableau 6-3 : Raisons d'éventuellement renoncer à une carrière académique

Raisons d'éventuellement renoncer à une carrière académique	Réponses		
	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Le manque de garantie d'obtention d'un emploi à durée indéterminée</i>	181	27.7%	68.3%
<i>La concurrence trop importante dans le milieu académique</i>	103	15.7%	38.9%
<i>Ne pas avoir envie de régulièrement demander des financements de recherche</i>	87	13.3%	32.8%
<i>L'envie, voir le besoin, de sortir du milieu universitaire</i>	87	13.3%	32.8%
<i>Ne pas vouloir forcément partir à l'étranger</i>	68	10.4%	25.7%
<i>Le projet de fonder une famille</i>	52	8.0%	19.6%
<i>Les salaires peu élevés en début de carrière</i>	39	6.0%	14.7%
<i>Ne pas avoir envie de faire de l'enseignement</i>	26	4.0%	9.8%
<i>La durée excessive de la formation</i>	11	1.7%	4.2%
Total	654	100.0%	109.6%

n = 265

La première raison, évoquée par plus de deux-tiers des répondant-e-s (68.3%), est le manque de garantie d'obtention d'un emploi à durée indéterminée. Ensuite, elles et ils sont autour d'un tiers à estimer que la concurrence est trop importante (38.9%). Des recherches ont par ailleurs démontré que les femmes dans des environnements compétitifs, comme peut l'être la carrière académique, ont tendance à l'éviter et préfèrent ne pas entrer en concurrence avec les autres candidat-e-s (Niederle et Vesterlund, 2007). Toutefois au sein de notre échantillon, femmes et hommes n'ont pas choisi cette raison en proportion significativement distincte. Ensuite, notons qu'un autre tiers n'a pas envie de demander régulièrement des financements (32.8%) ou ressent le besoin de sortir du milieu universitaire (32.8%). Puis, un peu plus d'un quart (25.7%) ne souhaite pas forcément partir à l'étranger et moins d'un cinquième (19.6%) estime que le projet de fonder une famille peut faire renoncer à une carrière académique. Toutes ces raisons correspondent à une forme de confrontation à la réalité de la carrière académique et à un découragement progressif. Elles sont choisies de manière relativement équivalente entre hommes et femmes, sauf pour l'envie de sortir du milieu académique (sig. = 0.022 et V de Cramer = 0.141) (voir annexe 9.22 : [Renoncer à une carrière académique par envie de sortir du milieu universitaire en fonction du genre](#)) où les femmes sont 38.4% à l'avoir choisi contre 25.0% des hommes. Elles sont donc plus nombreuses à ne pas se sentir à l'aise dans cet environnement professionnel.

Bien qu'à l'aide du tableau 6-4 ci-dessous, on remarque que la majorité des collaborateurs (76.7%) et de collaboratrices (64.2%) ne se sont jamais été senti-e-s jugé-e-s en fonction de leur genre. Nous constatons tout de même que les femmes se sont senties plus fréquemment discriminées par rapport à leur genre que leurs collègues masculins durant leur engagement à l'UniNE. Elles sont en effet un cinquième (21.9%) à avoir s'être senties parfois ou souvent discriminées l'UniNE contre 13.9% des hommes.

Tableau 6-3 : Impression de discrimination en fonction du genre

Genre		Impression d'avoir été discriminé-e en fonction de son genre durant son engagement à l'UniNE				
		Jamais	Exceptionnellement	Parfois	Souvent	Total
Femme	Effectifs	185	40	54	9	288
	Pourcentages (%)	64.2%	13.9%	18.8%	3.1%	100.0%
Homme	Effectifs	138	17	21	4	180
	Pourcentages (%)	76.7%	9.4%	11.7%	2.2%	100.0%
Total	Effectifs	323	57	75	13	468
	Pourcentages (%)	69.0%	12.2%	16.0%	2.8%	100.0%

$n = 468 / p \leq 0.05 / V \text{ de Cramer} = 0.131$

Des analyses supplémentaires ont mis en lumière des différences sur cette impression générée de discrimination au sein du corps académique. En effet, il n'y a pas d'expériences fortement dissemblables (sig. = 0.581) entre hommes et femmes au sein des membres du corps intermédiaire. Par contre, il existe bien une différence entre le genre et cette expérience de discrimination pour le corps professoral. En effet, les professeuses sont deux tiers (63.2%) à estimer avoir été parfois discriminées en fonction de leur genre contre 7.4% pour les professeurs hommes. Réciproquement, ils sont 85.2% à proclamer ne jamais avoir été discriminés sur cet aspect contre 21.1% des femmes. On peut imaginer que les jeunes chercheurs et chercheuses évoluent dans un climat académique plus sensible aux risques de discrimination que la génération précédente. Toutefois, il ne faut pas sous-estimer l'effet d'âge et du nombre d'années d'expériences professionnelles qui impliquent une exposition grandissante au fil de la carrière à une potentielle discrimination.

Par la suite, nous nous sommes donc intéressé-e-s aux opinions de nos répondant-e-s sur l'existence ou non d'une inégalité entre les genres dans la poursuite d'une carrière académique. Si la majorité de nos répondant-e-s sont d'accord avec cette impression, elles et ils sont toutefois plus ou moins fortement en accord en fonction de leur genre (tableau 6-5, ci-dessous).

Tableau 6-4 : Degré d'accord avec l'affirmation sur l'égalité homme et femme dans la poursuite d'une carrière académique en fonction du genre

Genre		Degré d'accord avec l'affirmation "Femmes et hommes sont égaux dans la poursuite d'une carrière académique"				
		Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
Femmes	Effectifs	32	91	28	24	175
	Pourcentages (%)	18.3%	52.0%	16.0%	13.7%	100.0%
Hommes	Effectifs	12	56	39	28	135
	Pourcentages (%)	8.9%	41.5%	28.9%	20.7%	100.0%
Total	Effectifs	44	147	67	52	310
	Pourcentages (%)	14.2%	47.4%	21.6%	16.8%	100.0%

$n = 310 / p \leq 0.05 / V \text{ de Cramer} = 0.217$

En effet, un peu moins de deux-tiers des personnes (61.6%) ne sont pas d'accord avec le fait que femmes et hommes soient égaux et égales dans la poursuite d'une carrière académique. Néanmoins les femmes sont significativement plus fortement en désaccord avec cette affirmation que les hommes (70.3% contre 50.4% pour les hommes) (tableau 6-5 ci-dessus : sig. = 0.002 et V de Cramer = 0.217). Quant au fait que cette inégalité touche plus fréquemment les femmes, les avis sont encore plus partagés en fonction du genre (tableau 6-6 ci-dessous : sig. = 0.001 et V de Cramer = 0.325).

Tableau 6-5 : Degré d'accord avec l'affirmation selon laquelle les femmes sont fortement défavorisées dans la carrière académique en fonction du genre

Genre		Degré d'accord avec l'affirmation "Les femmes sont fortement défavorisées lors de leur carrière académique"				
		Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Total
Femmes	Effectifs	12	47	86	29	174
	Pourcentages (%)	6.9%	27.0%	49.4%	16.7%	100.0%
Hommes	Effectifs	24	64	35	10	133
	Pourcentages (%)	18.0%	48.1%	26.3%	7.5%	100.0%
Total	Effectifs	36	111	121	39	307
	Pourcentages (%)	11.7%	36.2%	39.4%	12.7%	100.0%

n = 307 / p ≤ 0.05 / V de Cramer = 0.325

En effet, les femmes sont ainsi deux-tiers (66.1%) à être tout à fait ou plutôt d'accord avec cette affirmation alors que les hommes sont, au contraire dans les mêmes proportions, deux-tiers (66.1%) à ne pas être d'accord avec cette idée. Ainsi, bien qu'ils soient la quasi-moitié (50.4%) à estimer que la poursuite d'une carrière académique est inégale en fonction des genres (tableau 6-4, p.25), ils ne sont qu'un tiers (33.8%) à être d'accord avec que le fait que les femmes soient fortement défavorisées dans celle-ci.

Il est intéressant de constater que les opinions du corps professoral et du corps intermédiaire diffèrent à ce sujet. Alors que les membres du corps professoral ont des opinions relativement similaires peu importe leur genre (sig. = 0.922) et sont légèrement majoritaires à être d'accord avec cette affirmation. Les membres du corps intermédiaire ont des opinions beaucoup plus tranchées en fonction de leur genre (sig. = 0.000 et V de Cramer = 0.387). Les hommes du corps intermédiaire sont trois quart (72.1% contre 33.4% des femmes) à ne pas être d'accord avec l'affirmation selon laquelle les femmes sont défavorisées lors de la poursuite d'une carrière académique. La jeune génération de chercheurs se montre alors beaucoup plus réticente, que ses aînés, à l'idée que les femmes seraient fortement défavorisées. Cela peut s'expliquer par une proportion égale d'hommes et de femmes durant la période doctorale et qu'une inégalité de traitement n'apparaisse pas saillante à cette étape de la carrière. Les jeunes chercheurs s'estiment donc, à cette phase, sur un pied d'égalité en termes de concurrence avec leurs homologues féminines.

6.5 L'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès au corps professoral : une norme communément admise à l'UniNE?

On perçoit donc des réticences masculines, d'autant plus forte chez les hommes du corps intermédiaire, envers l'idée que les femmes soient plus discriminées qu'eux durant une carrière académique. Cela se traduit aussi par des perceptions différenciées en fonction du genre quant à la manière de pallier à cette inégalité entre hommes et femmes.

L'une de nos questions visait à interroger les répondant-e-s sur les mesures qui devraient être mises en place pour pallier au fait que les femmes étaient bien moins nombreuses au sein du corps professoral que les hommes. De nouveau, les avis sur les démarches à entreprendre se différencient en fonction du genre (tableau 6-7 ci-dessous : sig. = 0.001 ; V de Cramer = 0.342).

Tableau 6-6 : Perceptions des mesures pour pallier à la sous-représentation des femmes dans le corps professoral en fonction du genre

Genre		Réaction des collaborateurs et collaboratrices face au constat suivant: "Le corps professoral de l'Université de Neuchâtel est composé d'à peu près 26% de femmes et 74% d'hommes".				Total
		<i>Proportion de femmes et d'hommes importe peu, seules les compétences comptent.</i>	<i>Proportion égale de femmes et d'hommes serait idéale, mais n'est pas une priorité.</i>	<i>Mise en place de mesures pour augmenter la proportion de femmes mais l'égalité parfaite n'est pas forcément nécessaire.</i>	<i>Nécessité de quotas garantissant la proportion égale d'hommes et de femmes.</i>	
Femmes	Effectifs	35	45	79	16	175
	Pourcentages (%)	20.0%	25.7%	45.1%	9.1%	100.0%
Hommes	Effectifs	62	41	28	3	134
	Pourcentages (%)	46.3%	30.6%	20.9%	2.2%	100.0%
Total	Effectifs	97	86	107	19	309
	Pourcentages (%)	31.4%	27.8%	34.6%	6.1%	100.0%

n = 309 / p ≤ 0.05 / V de Cramer = 0.342

Un relativement grand écart s'observe sur deux des quatre propositions données. En effet, près de la moitié des femmes (45.1%) estime qu'il faudrait mettre des mesures pour augmenter leur proportion dans le corps professoral sans rechercher néanmoins une parfaite égalité alors que les hommes sont deux fois moins nombreux (20.9%) à l'évoquer. La même proportion est observée concernant la primauté des compétences sur le genre pour un poste de professeur-e ; près de la moitié des hommes (46.3%) préfère cette solution, contre seulement un cinquième des femmes (20.0%). Le plus faible écart concerne le fait de penser qu'une proportion égale entre femmes et hommes serait idéale mais non prioritaire. Enfin, les femmes sont à peu près un dixième (9.1%) à estimer qu'il faille garantir une proportion égale de femmes et d'hommes contre une très faible minorité des hommes (2.2%). Aussi, les femmes sont ainsi plus favorables que les hommes à des mesures qui garantissent plus tangiblement une égalité entre hommes et femmes (taux plancher, discrimination positive, introduction de quotas, etc.). Les hommes sont ainsi plus nombreux à valoriser la primauté des compétences pour un poste de professeur-e et le fait que l'égalité hommes-femmes, même s'ils déclarent qu'elle devrait être idéalement respectée, n'est en pas en soi une priorité. Nous pouvons imaginer que ces réticences masculines peuvent exprimer une crainte de perdre leur avantage actuel ou d'estimer que des mesures affirmées en faveur des femmes seraient risquées pour leur propre situation dans le futur.

En conclusion de cette partie on peut soulever que les inquiétudes principales du corps intermédiaire se portent sur la précarité de la carrière académique et le manque de stabilité financière actuel. En outre, l'enjeu de la concurrence apparaît important et cela se traduit par un malaise plus important des femmes au sein du milieu académique, leur plus fréquente impression d'avoir été discriminées et finalement le fait que les hommes se montrent réticents à des mesures favorisant ou visant explicitement

à l'égalité homme-femme au sein de la carrière académique. La non-reconnaissance d'une discrimination à l'égard des femmes par leurs collègues masculins peut expliquer un climat professionnel plus pesant pour certaines chercheuses. Finalement, bien que la majorité des collaborateurs et collaboratrices académiques apparaissent satisfait-e-s de leurs conditions de travail et de l'environnement professionnel, il apparaît en filigrane un climat fortement concurrentiel où un plus fort recrutement des femmes aux postes professoraux semble être une menace pour la carrière de certains de leurs collègues masculins.

6.6 Normes de mobilité académique : entre représentations, stratégies et réalités ?

Une autre dimension de la carrière académique que nous voulions interroger est l'injonction auprès des jeunes chercheurs et chercheuses à la mobilité internationale pour accéder au corps professoral. Certaines recherches expliquent le manque de femmes au sein des postes professoraux, et la diminution progressive de leur proportion dans les différentes étapes de la carrière académique, est en partie due à des inégalités concernant la mobilité internationale de celles-ci (Krais, 2002, Leeman et al, 2010, Van Anders, 2004). Les femmes se montrent moins mobiles que les hommes (Moguéro, 2004, Shaumann et Xie 1996) et principalement en raisons d'obligations familiales (Ackers, 2003, Ward et Wolf-Wendel, 2004). Nous avons donc désiré découvrir quels étaient les projets des membres du corps académique sur cet aspect et s'il existait des différences entre hommes et femmes au sein de notre échantillon.

Nous avons demandé aux répondant-e-s s'ils ou elles projetaient de partir à l'étranger dans les années à venir comme prochaine étape de leur carrière académique (tableau 6-8 ci-dessous). Ils ou elles sont plus d'un quart (28.4%) à être certain-e de partir à l'étranger puis une proportion similaire (28.1%) envisage cette mobilité mais hésite encore. Ensuite, les répondant-e-s sont un peu moins d'un quart (23.4%) à ne pas partir mais à le regretter et un cinquième (20.2%) ne voit pas l'intérêt de partir à l'étranger dans l'avenir. Ces désirs ne changent pas en fonction du genre mais différent, dans une certaine mesure, en fonction du poste académique occupé (sig. = 0.001 et V de Cramer = 0.235).

Tableau 6-7 : Envie de partir à l'étranger pour l'étape suivante de sa carrière académique en fonction du poste occupé

Poste académique occupé		Projet de partir à l'étranger dans les années à venir				
		Oui, c'est certain	Oui, mais j'hésite encore	Non, à mon regret	Non, je n'en vois pas l'intérêt	Total
Doctorant-e-s	Effectifs	48	51	16	17	132
	Pourcentages (%)	36.4%	38.6%	12.1%	12.9%	100.0%
Post doctorant-e-s et maître assistant-e-s	Effectifs	8	13	6	8	35
	Pourcentages (%)	22.9%	37.1%	17.1%	22.9%	100.0%
Collaborateur ou collaboratrice scientifique	Effectifs	6	5	12	10	33
	Pourcentages (%)	18.2%	15.2%	36.4%	30.3%	100.0%
Chargé-e de cours ou d'enseignement	Effectifs	9	9	19	19	56
	Pourcentages (%)	16.1%	16.1%	33.9%	33.9%	100.0%
Corps professoral	Effectifs	15	7	18	7	47
	Pourcentages (%)	31.9%	14.9%	38.3%	14.9%	100.0%
Total	Effectifs	86	85	71	61	303
	Pourcentages (%)	28.4%	28.1%	23.4%	20.1%	100.0%

n = 303 / p ≤ 0.05 / V de Cramer = 0.235

Les doctorant-e-s sont ainsi trois-quarts (75.0%) à envisager une mobilité internationale par la suite de manière assurée ou hypothétique. Elle et ils sont les plus certain-e-s de vouloir partir et apparaissent comme les plus touché-e-s par l'injonction à la mobilité durant une carrière académique. Les post-docs ou maître assistant-e-s sont un peu moins de deux-tiers (60.0%) à l'envisager et se montrent ainsi plus mitigé-e-s que les doctorant-e-s. Nous pouvons imaginer qu'elles et ils ont déjà été mobiles par le passé et n'estiment plus, dès lors, avoir besoin de passer par cette étape. Les proportions les plus faibles de personnes désirant partir en mobilité sont représentées par les collaborateurs ou collaboratrices scientifiques et les chargé-e-s de cours ou d'enseignement qui sont environs un tiers à envisager une mobilité internationale (respectivement 33.4% et 32.2%). Elles et ils sont réciproquement bien plus nombreuses et nombreux à le regretter (36.4% et 33.9%) et un tiers ne pas en voir pas l'intérêt (30.3% et 33.9%). Ces deux postes relèvent deux configurations contractuelles différentes. Les chargé-es d'enseignement sont engagé-e-s sur une base annuelle et ont fréquemment cette activité en parallèle à une autre. Les collaborateurs ou collaboratrices scientifiques sont plutôt engagé-e-s sur des projets de recherche et bénéficient d'une temporalité légèrement plus longue (2 à 4 ans) mais toujours de durée déterminée. Peut-être que l'instabilité de leurs emplois leur permet difficilement de planifier leur carrière sur le moyen ou long terme et donc d'envisager une mobilité ce qui expliquerait un regret important. Finalement, les professeur-e-s sont également près d'un tiers (31.9%) à être sûr-e-s de partir à l'étranger dans l'avenir et environ un septième (14.9%) à hésiter. Toutefois pour celles et ceux ne partant pas, elles et ils représentent la plus forte proportion (33.8%) à le regretter. Pour ce cas particulier, il est plutôt question des séjours en tant que chercheur ou chercheuse invité-e (*Visiting Fellow*), d'au maximum une année, dans un établissement à l'étranger qui leur permet non seulement d'être mobiles mais aussi de poursuivre (voire reprendre) leurs recherches et rédactions en ayant des charges d'enseignement moins importantes.

Une autre dimension influence de manière importante ces projets de mobilité. Il s'agit de la composition du ménage du ou de la répondant-e et notamment du fait d'avoir des enfants ou non (tableau 6-9 ci-dessous : sig = 0.001). En outre la force de cette corrélation sur ces projets est presque équivalente à celle du poste académique occupé (V de Cramer = 0.245).

Tableau 6-8 : Envie de partir à l'étranger pour l'étape suivante de sa carrière académique en fonction de la composition du ménage et de l'âge des enfants

Composition du ménage		Projet de partir à l'étranger dans les années à venir				
		Oui, c'est certain	Oui, mais j'hésite encore	Non, à mon regret	Non, je n'en vois pas l'intérêt	Total
Ménage avec enfant-s en bas âge	Effectifs	12	18	19	15	64
	Pourcentages (%)	18.8%	28.1%	29.7%	23.4%	100.0%
Ménage avec enfant-s mais qui ne sont plus en bas âge	Effectifs	6	6	24	11	47
	Pourcentages (%)	12.8%	12.8%	51.1%	23.4%	100.0%
Ménage sans enfant	Effectifs	68	60	30	33	191
	Pourcentages (%)	35.6%	31.4%	15.7%	17.3%	100.0%
Total	Effectifs	86	84	73	59	302
	Pourcentages (%)	28.5%	27.8%	24.2%	19.5%	100.0%

n = 302 / p ≤ 0.05 / V de Cramer = 0.245

Ici, ce sont les personnes en ménage sans enfant qui se montrent les plus enclines à la mobilité (35.6% et 31.4%). En ce qui concerne celles et ceux ayant des enfants, les souhaits diffèrent en fonction de l'âge des enfants. Les ménages avec des enfants en bas âge (moins de 4 ans) sont légèrement plus nombreux à être certains de vouloir partir (18.8% contre 12.8%) bien qu'ils se montrent deux fois plus hésitants (28.1% contre 12.8%). Réciproquement, les répondant-e-s ayant des enfants plus âgés sont la moitié (51.1%) à regretter de ne pas pouvoir partir contre un peu moins d'un tiers pour les autres (29.7%). Leur-s enfant-s sont certainement scolarisés et le système d'enseignement primaire et secondaire peut manquer de souplesse (ex : évaluations régulières, possibilité de redoubler des classes en cas d'échec, ...) et offre peut de mobilité internationale aux enfants. Les parents auraient alors des appréhensions sur les répercussions négatives, en termes de réussite scolaire de leur-s enfant-s, provoquées par leur mobilité professionnelle. De plus, ces parents peuvent appréhender les coûts financiers et administratifs engendrés par le déménagement de l'ensemble de leur famille. Finalement, elles et ils sont, pour les deux cas de figure, un peu moins d'un quart (23.4%) à ne pas voir l'intérêt de partir à l'étranger.

Il apparaît donc que le genre ne joue pas un rôle discriminant dans les projets de mobilité mais qu'il est plutôt question de l'étape de vie dans laquelle le ou la répondant-e se situe. Celle-ci se traduit non seulement par le fait d'avoir des enfants, de leur âge provoquant un ancrage scolaire et social différent, mais aussi par le poste occupé dans la hiérarchie académique. Ces deux dimensions sont par ailleurs corrélées de manière relativement forte (sig. = 0.001 et V de Cramer = 0.381). (voir annexe 9.23: [Présence d'enfant-s, et en bas âge ou non, au sein du ménage en fonction du poste académique occupé](#)). Les doctorant-e-s sont les plus nombreuses et nombreux sans enfant (88.4%) alors que les collaborateurs ou collaboratrices scientifique et les professeur-e-s ne sont qu'un peu plus d'un tiers dans cette situation (38.2% et 31.3%). Au sein de cette catégorie, elles et ils ont plus fréquemment des

enfants de plus de 4 ans (38.2% et 39.2%). Au milieu, les post-docs et chargé-s d'enseignement sont une moitié à avoir des enfants (51.4% et 50.0%) et la plus grande proportion d'entre elles et eux a un ou des enfant-s en bas âge (40.0% et 31.7%).

Les résultats précédents concordent avec les raisons les plus fréquemment évoquées pour lesquelles nos répondant-e-s envisagent une mobilité mais hésitent encore (tableau 6-10) ou celles pour lesquelles elles et ils regrettent de ne pouvoir partir (tableau 6-11). En effet parmi les trois raisons principales qui pouvaient être données, l'inquiétude quant aux répercussions du départ sur le couple ou la famille est la première raison choisie pour expliquer un doute (57.1% des répondant-e-s l'ont choisi dans le tableau 6-10) et parallèlement la volonté de rester en Suisse pour privilégier le couple et sa famille est aussi la première raison choisie par ceux et celles qui ne partiront pas, à regret (57.4% des répondant-e-s dans le tableau 6-11). Ensuite, les dimensions administratives et liées au financement du séjour de mobilité apparaissent en deuxième position pour les partant-e-s (« ne pas avoir encore déposé de demande de bourse » par 53.6%) et en troisième position pour les restant-e-s (« non obtention d'un financement FNS » par 17.6%). Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Toader, Dahinden et Schaefer (2016), qui montrent aussi que les préoccupations familiales sont une dimension primordiale dans le choix de devenir mobile pour un chercheur ou une chercheuse au début de sa carrière. Leur enquête illustre aussi le rôle joué par les proches comme support émotionnel pour encourager ou décourager cette décision.

Tableau 6-9 : Raisons pour lesquelles la personne est indécise quant au fait de partir à l'étranger

Raisons pour lesquelles la personne est indécise quant au fait de partir à l'étranger	Réponses		
	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Inquiétude quant aux répercussions d'un départ sur le couple ou la famille</i>	48	25.5%	57.1%
<i>Ne pas avoir encore déposé de demande ou obtenu de bourse pour partir à l'étranger</i>	45	23.9%	53.6%
<i>Intéressé-e mais préférence pour rester en Suisse si des propositions se présentent</i>	29	15.4%	34.5%
<i>Pas certain-e que cela soit véritablement bénéfique pour la carrière</i>	18	9.6%	21.4%
<i>Ne se sent pas apte à partir d'ici, à changer de pays et quitter ses proches</i>	11	5.9%	13.1%
<i>Ne sait pas si il/elle pourrait aménager ses obligations professionnelles pour partir à l'étranger</i>	10	5.3%	11.9%
<i>Impression que les compétences intellectuelles ou professionnelles sont insuffisantes</i>	8	4.3%	9.5%
<i>Doutes quant à la maîtrise de la langue parlée dans le lieu envisagé</i>	8	4.3%	9.5%
<i>Appréhensions quant aux solutions de garde d'enfant-s ou leur scolarité</i>	6	3.2%	7.1%
<i>Redouter les conditions de vie à l'étranger</i>	5	2.7%	6.0%
Total	188	100.0%	223.7%

n = 84

Tableau 6-10 : Raisons pour lesquelles partir à l'étranger paraît irréalisable pour la personne

Raisons pour lesquelles partir à l'étranger paraît irréalisable pour la personne	Réponses		
	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Préfère privilégier le couple et rester avec son/sa conjoint-e ou sa famille</i>	39	36.4%	57.4%
<i>Obligations professionnelles empêchant de partir à l'étranger</i>	30	28.0%	44.1%
<i>Non obtention d'un financement du FNS</i>	12	11.2%	17.6%
<i>Ne se sent pas apte à partir d'ici, à changer de pays et quitter ses proches</i>	7	6.5%	10.3%
<i>Les compétences intellectuelles ou professionnelles apparaissent insuffisantes</i>	6	5.6%	8.8%
<i>N'a pas trouvé de solutions de garde pour le-s enfant-s ou des possibilités de gardes satisfaisantes</i>	5	4.7%	7.4%
<i>L'a considéré mais les conditions de vie à l'étranger ne lui conviennent pas</i>	3	2.8%	4.4%
<i>Doutes quant à la maîtrise de la langue parlée dans le lieu envisagé</i>	3	2.8%	4.4%
<i>A des propositions intéressantes en Suisse mais aurait préféré partir à l'étranger</i>	2	1.9%	2.9%
Total	107	100.0%	157.3%

n = 68

7 Conclusion

Nous donnons ici les principaux résultats à retenir des trois parties qui articulent ce rapport de recherche.

Des prestations proposées par le SECH connues et appréciées par la communauté universitaire

Concernant les prestations proposées par le SECH, notons une différence assez marquée dans la connaissance de leurs prestations chez les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s (respectivement 84.0% et 33.3%). En termes d'usage, une majorité du personnel salarié (61.8%) reconnaît n'en solliciter aucune, notamment en raison du fait qu'elles concernent pour l'essentiel et plus spécifiquement les parents et le corps académique féminin. Parmi les deux prestations les plus sollicitées articulées autour de la conciliation des parents, on trouve les camps de vacances (12.9%) et la crèche de l'UniNE (9.9%) et parmi les deux plus mobilisées concernant la relève académique féminine, ce sont l'atelier REGARD (9.7%) et la subvention égalité (9.2%) qui occupent les deux premières positions. Concernant la satisfaction générale des prestations pour celles et ceux qui les ont sollicitées, les moyennes sont généralement satisfaisantes voire, pour certains d'entre elles, très bonnes (de 5.9 à 9.5), à savoir qu'aucune valeur inférieure à la médiane de l'échelle (soit 5.5) n'a été attribuée. Notons que l'espace allaitement/locaux de premiers secours (9.5), « Oser tous les métiers » et les camps de vacances pour enfants (identiquement 8.9) et enfin le subside tremplin (8.1) obtiennent des moyennes supérieures à 8. Inversement, parmi les prestations les moins bien évaluées (obtenant une moyenne inférieure à 7), on trouve le programme StartingDoc et les brochures thématiques (identiquement à 6.9) et le réseau de babysittaires de l'UniNE (5.9). Concernant enfin les moyens les plus évoqués pour améliorer la visibilité du service, une différence est également à noter entre les collaborateurs et collaboratrices et la population étudiante. Près de deux tiers du personnel salarié (64.9%) estiment que l'envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées reste la meilleure option qui se distance assez largement de la seconde option la plus encouragée qui est celle de l'organisation de séances ponctuelles (26.2%) alors que ce sont les réseaux sociaux qui obtiennent la première place pour les étudiant-e-s (25.6%) suivi de très près de l'envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées (25.4%).

Les femmes et le corps intermédiaire les plus insatisfait-e-s de leur conciliation vie privée et vie professionnelle : quelques pistes de réflexion

Nous avons remarqué, qu'à l'exception des ménages du PATB, les ménages des femmes appartenant aux corps intermédiaire et professoral de l'UniNE ont des taux d'occupation très élevés. Il faut en effet souligner que même après la naissance de leurs enfants, les membres de ces deux corps académiques ont une faible tendance à réduire leur taux d'occupation. Nous pouvons ainsi supposer que la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle pourrait être potentiellement plus difficile pour les femmes au sein du corps académique que pour les hommes. A un niveau subjectif en termes d'évaluation de la conciliation, nous n'avons pas repéré de différence de genre, mais nous avons pu relever une satisfaction moyenne plus élevée vers la conciliation auprès des membres du PATB qu'auprès des membres dans les corps académiques. On peut ainsi conclure que le personnel salarié des corps intermédiaire et professoral a plus de difficultés de conciliation que les membres du PATB. La principale raison avancée concernant cette insatisfaction ressentie semble être liée au temps trop important consacré au travail. Aussi, ces collaborateurs et collaboratrices plutôt insatisfait-e-s aimeraient pouvoir baisser leur taux d'occupation, mais sont freiné-e-s à le faire dans la mesure où leur revenu ne leur permet pas. En outre, la conciliation est plus difficile pour les collaborateurs et collaboratrices né-e-s à l'étranger probablement à cause de la distance avec leurs familles et pour les personnes qui habitent loin de leur lieu de travail. On peut souligner une similarité de ces résultats dans le cas des étudiant-e-s parents qui déclarent éprouver des difficultés notamment dans leur gestion du temps passé à la préparation des devoirs académiques et des examens. Cette insatisfaction n'est toutefois pas liée au système de garde de l'UniNE qui semble être bien développé, en étant très inclusif et non discriminatoire. Notons encore que la flexibilité du temps de travail et du lieu de travail est aussi

très appréciée chez les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE qui montrent non seulement en moyenne une très bonne satisfaction envers leurs conditions de travail mais également un fort attachement au travail. Malgré ça, la satisfaction est plus basse pour les membres du PATB et du corps intermédiaire que pour celles et ceux du corps professoral. Ceci n'est pas explicable à travers les mesures de condition de travail collectées par cette étude. Nous avançons donc l'hypothèse que les causes de cette différence de satisfaction se trouvent dans des facteurs liés au niveau de responsabilité exercée et pour le cas du corps intermédiaire aussi qu'à la stabilité du poste.

Notons ensuite que seul un dixième des collaborateurs et collaboratrices (9.9%) s'est déclaré comme étant proches-aidant-e-s. Cette situation est donc minoritaire parmi notre échantillon. Relevons néanmoins que les femmes sont plus nombreuses que les hommes (11.4% contre 6.6%), mais qu'il n'existe pas de relation significative entre le genre et le fait d'être proche-aidant-e. Les proches les plus soutenu-e-s restent les parents (53.5%), suivi des conjoint-e-s (16.5%). Notons encore que plus de deux tiers des répondant-e-s proches-aidant-e-s (68.9%) ne vivent pas avec les personnes qu'elles et ils ont à charge, près d'un quart (22.2%) en revanche vivent avec les personnes soutenues à temps plein et moins d'un dixième à temps partiel (8.9%). La majorité (48.9%) s'en occupe par ailleurs de manière régulière depuis plus de quatre ans. Enfin concernant le niveau de difficulté ressenti en termes de conciliation, aucune tendance marquée ne ressort : les répondant-e-s sont plus d'un quart (26.7%) à estimer qu'il n'est ni facile ni difficile de concilier la responsabilité d'être proche-aidant-e avec la vie professionnelle, un tiers estime que cela est plutôt difficile (35.5%) et un autre tiers que cela est plutôt facile (33.3%). Aucune corrélation significative n'est par ailleurs constatée avec le genre ou le taux d'activité.

Relève académique : risque de découragement progressif et importance des préoccupations familiales

Nos résultats montrent que la formation doctorale n'est envisagée que par une minorité d'étudiant-e-s (12.3%) et encore moins chez les femmes. Le besoin de sortir du milieu universitaire, une formation perçue comme trop longue et la non-envie de faire de la recherche, particulièrement pour les étudiantes, semblent expliquer cette situation. A contrario, les étudiant-e-s intéressé-e-s le sont avant tout par passion, par l'envie de faire de la recherche et par appréciation du milieu académique. A ce stade, il apparaît qu'une communication ciblée auprès des étudiantes sur le métier de chercheuse pour dépasser une vision masculine de ce domaine serait intéressante.

En ce qui concerne l'accès au doctorat, il n'apparaît aucune barrière à l'entrée de la part des employeurs et employeuses académiques. Les professeur-e-s déclarent rarement avoir des préférences pour des candidat-e-s en fonction de leur genre ou encore de leur provenance académique. Bien qu'elles et ils favorisent plutôt des candidat-e-s plutôt jeunes (55.3% engageraient plutôt des personnes entre 22 et 27 ans) traduisant des parcours universitaires relativement linéaires. Ces attitudes non discriminantes sont confirmées par la proportion égale d'hommes et de femmes aux postes de doctorant-e-s. Néanmoins, la proportion de femmes continue à diminuer au fil des étapes de la carrière académique. Elle est ainsi d'environ un tiers en phase poste-doctorale, même proportion pour les postes de professeur-e-s assistant-e-s et elle chute à moins d'un cinquième pour les postes de professeur-e-s ordinaires.

En interrogeant les membres du corps intermédiaire sur les raisons pouvant les faire renoncer à une carrière académique, il apparaît que les appréhensions se portent principalement sur le manque de garantie d'obtention d'un emploi stable, sur la concurrence perçue comme trop importante ou encore sur la non-envie de dépendre des financements du FNS. En outre, une partie importante des répondant-e-s souhaite sortir du milieu académique et cette envie est encore plus forte pour les femmes. Celles-ci se disent d'ailleurs, surtout en ayant accédé à des postes professoraux, comme s'étant senties plus fréquemment discriminées à cause de leur genre.

Ces raisons évoquent alors plutôt un découragement progressif face à la réalité de la carrière académique. Le fait de ne pas vouloir partir à l'étranger et de désirer fonder une famille sont évoqués par un peu plus d'un cinquième des répondant-e-s mais ces dimensions n'apparaissent pas comme les premières raisons d'un éventuel renoncement à une carrière académique. Pourtant, lorsqu'on s'intéresse à leurs projets de mobilité internationale, injonction normative de plus en plus présente dans les discours d'accession aux postes professoraux, les doutes et regrets s'avèrent nombreux. Partir à l'étranger fait partie des projets de la moitié des membres du corps académique interrogé-e-s. Un quart regrette de ne pouvoir le faire et un dernier quart ne l'envisage pas. Il apparaît aussi que le genre ne joue pas (ou plus) un rôle discriminant dans les projets de mobilité mais qu'il est plutôt question de l'étape de vie dans laquelle le ou la répondant-e se situe. Celle-ci se traduit non seulement par le fait d'avoir des enfants, de leur âge provoquant un ancrage scolaire et social différent, mais aussi par le poste occupé dans la hiérarchie académique. Ces résultats sont en adéquation avec le fait que les préoccupations liées aux conséquences d'un séjour à l'étranger sur la vie privée et familiale soit les plus saillantes pour nos enquêté-e-s.

Quant aux représentations sur l'inégalité hommes et femmes dans la carrière académique, elles soulèvent un paradoxe intéressant. Bien que la moitié des hommes estime que cette carrière soit inégale entre les genres, ils ne sont plus qu'un tiers à penser qu'elle soit fortement discriminante pour les femmes. En outre, les hommes sont plus nombreux à valoriser la primauté des compétences pour l'accès aux postes professoraux que les femmes qui sont plus favorables aux mesures garantissant une plus grande équité. Ces résultats invitent à interroger le climat de travail au sein du milieu académique où le nombre de postes professoraux est limité et où la carrière s'avère par conséquent très concurrentielle. Aussi, comment assurer de plus grandes chances d'accès aux postes stables aux chercheuses tout en rassurant certains hommes sur le maintien de leurs propres opportunités mais aussi comment mettre en place un environnement professionnel un peu moins discriminant envers les femmes ? Quelles mesures améliorant la conciliation devraient également être adoptées mais aussi comment sécuriser les membres du corps intermédiaire dans les différentes étapes de leur carrière ? Cet ensemble de questions sont ainsi les interrogations auxquelles le SECH tente de répondre en grande partie, au travers des mesures qui sont généralement connues et appréciées de la communauté universitaire, mais qui restent néanmoins des pistes à explorer pour les années à venir.

8 Bibliographie

- Ackers, L. (2003). *Managing Work and Family Life in Peripatetic Careers : the Experiences of Mobile Women Scientists in the EU*. Symposium on Science Policy, Mobility & Brain Drain in the EU and Candidate Countries. University of Leeds. Consulté le 29.05.2016 sur : <http://www.leeds.ac.uk/law/cslpe/phare/No.1.pdf>
- Desplats, M. & Pinaud, F. (2015). *Manager la génération Y*. Paris: Dunod.
- Friedrich, R., Peterson, M. & Koster, A. (2011). Notre avenir dans les mains de la génération C. *L'Expansion Management Review*, 142(3), 62-70.
- Gazareth, P. & Suter, C. (2010). Privation et risque d'appauvrissement en Suisse, 1999-2007. *Swiss Journal of Sociology*, 36(2), 213-234.
- Guillet, D., Huber, J., Ravazzini, L. & Suter, C. (2016). *Conditions de travail dans les administrations cantonales en Suisse, 1991-2012*. Consulté le 13.05.2016 sur : https://www2.unine.ch/files/content/sites/maps/files/shared/documents/wp/WP-4_2016_Guillet_Huber_Ravazzini_Suter.pdf.
- Moreau, T. (2001). *Ecrire les genres : Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène*. Genève: Etat de Genève.
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.
- OFS. (2010). *La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômé-e-s*. Neuchâtel: Confédération Suisse.
- OFS. (2015a). *Conditions d'études et de vie dans les hautes écoles suisses. Rapport principal de l'enquête 2013 sur la situation sociale et économique des étudiant-e-s*. Neuchâtel: Confédération suisse.
- OFS. (2015b). *Statistique de l'accueil extrafamilial des enfants. Typologie des modes de garde*. Consulté le 13.05.2016 sur : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/04/blank/key/04.parsys.49900.downloadList.57198.DownloadFile.tmp/statistiqueaefitypologie20150923.pdf>.
- OCDE. (2004). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life*. Consulté le 13.05.2016 sur : http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/babies-and-bosses-reconciling-work-and-family-life_9789264032477-en#page3.
- Plantenga, J. & Remery, C. (2013). Flexible Working Arrangements and Gender Equality. Categorising the European Member States. In Bettio, F., Plantenga, J. & Smith, M. (Ed.), *Gender and the European Labour Market* (pp. 73-91). New York: Routledge.
- Krais, B. (2002). Academic as a Profession and the Hierarchy of the Sexes: Paths out of Research in German Universities. *Higher Education Quarterly*, 56(4), 407-418.
- Leemann, R. J. (2010). Gender Inequalities in Transnational Academic Mobility the Ideal Type of Academic Entrepreneur. *Discourse. Studies in the Cultural Politics of Education*, 31(5), 609-625.

- Leemann, R. J., Dubach, P. & Boes, S. (2010). The Leaky Pipeline in the Swiss University System: Identifying Fender Barriers in Postgraduate Education and Networks Using Longitudinal Data. *Swiss Journal of Sociology*, 36(2), 299-323.
- Leemann, R.J. & Stutz, H. (2010). *Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen*. Zürich/Chur : Rüegger Verlag.
- Mogu rou, P. (2004). *A double gender-family inequality phenomenon in the international mobility of young researchers*. Dijon : IREDU, Research Institute on Education. Consulté le 20.05.2016 sur : <http://econwpa.repec.org/eps/it/papers/0403/0403003.pdf>
- Ravazzini, L., Guillet, D. & Suter, C. (2016). *Offre formelle d'accueil pr scolaire et parascolaire en Suisse, 1991-2012*, Working Paper MAPS. Université de Neuchâtel. Consulté le 13.05.2016 En ligne https://www2.unine.ch/files/content/sites/maps/files/shared/documents/wp/WP-3_2016_Ravazzini_Guillet_Suter.pdf.
- Shaumann, K. A. & Xie, Y. (1996). Geographic Mobility of Scientists: Sex Differences and Family Constraints. *Demography*, 33(4), 455-468.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *The Journal of Socio-Economics*, 36(6), 895-913.
- Suter, C. Iglesias, K. & Moussa, J. (2015). From Dissonance to Well-Being and Adaption? Quality of Life in Switzerland Over the Past Decades. In Glatzer, W., Camfield, L., M ller, V. & Rojas, M. (Ed.), *Global handbook of quality of life* (pp. 685-714). New York: Springer.
- Toadler, A., Dahinden, J. & Schaer, M. (2016). Localty and transnational mobility in the early stages of academic careers : The importance of family and professional networks. Working Paper MAPS. Université de Neuchâtel. Consulté le 29.05.2016 sur : https://www2.unine.ch/files/content/sites/maps/files/shared/documents/wp/WP-5_2016_Toader_Dahinden_Schaer.pdf
- Université de Neuchâtel. (2002). *Loi sur l'Université*. Consulté le 14.05.2016 sur : <http://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/htm/41610.htm>
- Université de Neuchâtel. (2012). *Plan d'actions de l'Université de Neuchâtel pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes 2013 – 2016*. Neuchâtel : Université de Neuchâtel.
- Van Anders, S.M. (2004). Why the Academic Pipeline Leaks: Fewer Men than Women Perceive Barriers to Becoming Professors. *Sex Roles*, 51(9/10), 511-521.
- Ward, K. & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic Motherhood: Managing Complex Roles in Research Universities. *The Review of Higher Education*, 27(2), 233-257.

9 Annexes

9.1 Représentativité de la population étudiante en fonction du poids relatif des facultés

Faculté d'inscription des étudiant-e-s de l'UniNE 2015-2016	Population répondante	Population d'enquête 2015-2016
<i>Droit</i>	13.7%	19.1%
<i>FLSH</i>	57.3%	48.1%
<i>Sciences</i>	20.0%	19.8%
<i>Sciences économiques</i>	9.1%	13.0%
Total	100.0%	100.0%

9.2 Représentativité de la population étudiante en fonction de la proportion de femmes et d'hommes

Proportion d'hommes et de femmes au sein de la population étudiante de l'UniNE	Population répondante	Population d'enquête 2015-2016
<i>Femmes</i>	71.9%	61.2%
<i>Hommes</i>	28.1%	38.8%
Total	100.0%	100.0%

9.3 Représentativité de la population des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction du poids relatif des postes occupés

Type de poste au sein de l'UniNE	Population répondante	Population d'enquête 2015-2016
<i>PATB</i>	13.6%	14.2%
<i>Corps intermédiaire</i>	56.7%	59.6%
<i>Corps professoral</i>	10.3%	11.1%
<i>Domaine central</i>	19.4%	15.1%
Total	100.0%	100.0%

9.4 Représentativité de la population répondante des collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE en fonction de la proportion d'hommes et de femmes

Proportion hommes et femmes au sein des employé-e-s de l'UniNE	Population répondante	Population d'enquête 2015-2016
<i>Hommes</i>	38.4%	51.4%
<i>Femmes</i>	61.6%	48.6%
Total	100.0%	100.0%

9.5 Proportion de femmes et d'hommes au sein des différents corps de métiers au sein des postes académiques

Type de poste académique	Effectifs		Pourcentages (%)		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<i>Doctorant-e-s (assistant-e-s ou FNS)</i>	77	55	58.3%	41.7%	132
<i>Chargé-e de cours ou d'enseignement</i>	39	20	66.1%	33.9%	36
<i>Corps professoral</i>	20	27	42.6%	57.4%	34
<i>Post-doctorant-e-s et maître assistant-e-s</i>	19	17	52.8%	47.2%	59
<i>Collaborateur ou collaboratrice scientifique</i>	18	16	52.9%	47.1%	47
Total	173	135	56.2%	43.8%	308

9.6 Ages des collaborateurs et collaboratrices de notre échantillon

Age des collaborateurs et collaboratrices	Effectifs	Pourcentages (%)
<i>Moins de 22 ans</i>	5	1.1%
<i>23-25 ans</i>	26	5.5%
<i>26-28 ans</i>	71	15.0%
<i>29-30 ans</i>	35	7.4%
<i>31-33 ans</i>	55	11.6%
<i>34-36 ans</i>	44	9.3%
<i>37-39 ans</i>	41	8.6%
<i>40-45 ans</i>	77	16.2%
<i>46-50 ans</i>	35	7.4%
<i>51-55 ans</i>	40	8.4%
<i>56-60 ans</i>	31	6.5%
<i>61-65 ans</i>	10	2.1%
<i>Plus de 65 ans</i>	1	0.2%
<i>Non-réponses</i>	3	0.6%
Total	474	100.0%

9.7 Postes occupés par les employé-e-s au sein du domaine central

Poste au sein du domaine central	Effectifs	Pourcentages (%)
<i>Collaborateur ou collaboratrice administratif</i>	19	20.0%
<i>Collaborateur ou collaboratrice informatique ou technique</i>	12	12.6%
<i>Bibliothécaire</i>	11	11.6%
<i>Directeur ou directrice / Responsable d'unité / Chef-fe</i>	11	11.6%
<i>Adjoint-e au responsable de service</i>	9	9.5%
<i>Collaborateur ou collaboratrice scientifique ou indépendant-e</i>	7	7.4%
<i>Comptable</i>	7	7.4%
<i>Concierge</i>	5	5.3%
<i>Gestionnaire RH</i>	3	3.2%
<i>Assistant-e de direction</i>	3	3.2%
<i>Conseiller ou conseillère (juridique, recherche, ...)</i>	2	2.1%
<i>Stagiaire</i>	2	2.1%
<i>Gestionnaire de projet</i>	1	1.1%
<i>Régisseur ou régisseuse</i>	1	1.1%
<i>Apprenti-e</i>	0	0.0%
<i>Non-réponses</i>	2	2.1%
Total	95	100.0%

n = 95

9.8 Prestations proposées ou relayées par le SECH que les collaborateurs ou collaboratrices connaissent

Prestations du SECH dont les collaborateurs et collaboratrices ont connaissance	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Crèche de l'UniNE</i>	345	13.0%	73.1%
<i>Camps de vacances pour les enfants</i>	327	12.3%	69.3%
<i>Subvention égalité</i>	245	9.3%	51.9%
<i>Garde d'enfants (Croix-Rouge)</i>	244	9.2%	51.7%
<i>Subsides tremplin</i>	207	7.8%	43.9%
<i>Atelier REGARD</i>	206	7.8%	43.6%
<i>Espaces allaitement/ Locaux de premiers secours</i>	189	7.1%	40.0%
<i>StartingDoc</i>	156	5.9%	33.1%
<i>Brochures sur diverses thématiques</i>	155	5.9%	32.8%
<i>Journées "Futur en tous genres"/"Oser tous les métiers"</i>	148	5.6%	31.4%
<i>Réseau Romand de Mentoring</i>	145	5.5%	30.7%
<i>Réseau de babysitaires pour la communauté universitaire</i>	123	4.6%	26.1%
<i>Conseils individuels offerts par le SECH</i>	122	4.6%	25.8%
<i>Aucune</i>	36	1.4%	7.6%
Total	2648	100.0%	561.0%

n =472

9.9 Prestations proposées ou relayées par le SECH sollicitées par les collaborateurs ou collaboratrices

Prestations du SECH que les collaborateurs et collaboratrices ont déjà sollicitées	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Aucune</i>	268	45.9%	61.8%
<i>Camps de vacances pour les enfants</i>	56	9.6%	12.9%
<i>Crèche de l'UniNE</i>	43	7.4%	9.9%
<i>Atelier REGARD</i>	42	7.2%	9.7%
<i>Subvention égalité</i>	40	6.8%	9.2%
<i>Brochures sur diverses thématiques</i>	31	5.3%	7.1%
<i>Garde d'enfants (Croix-Rouge)</i>	24	4.1%	5.5%
<i>Subsides tremplin</i>	16	2.7%	3.7%
<i>Journées "Futur en tous genres"/"Oser tous les métiers"</i>	17	2.9%	3.9%
<i>Réseau Romand de Mentoring</i>	14	2.4%	3.2%
<i>Conseils individuels offerts par le SECH</i>	10	1.7%	2.3%
<i>StartingDoc</i>	9	1.5%	2.1%
<i>Réseau de babysitaires pour la communauté universitaire</i>	8	1.4%	1.8%
<i>Espaces allaitement/ Locaux de premiers secours</i>	6	1.0%	1.4%
Total	584	100.0%	134.6%

n =434

9.10 Moyens évoqués par les collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE pour améliorer la visibilité du SECH

Moyens pour améliorer la visibilité du SECH auprès de la communauté universitaire d'après les collaborateurs et collaboratrices	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées</i>	299	35.8%	64.9%
<i>Séances d'information ponctuelles</i>	121	14.5%	26.2%
<i>Documentation</i>	106	12.7%	23.0%
<i>Organiser des journées thématiques sur l'égalité</i>	104	12.4%	22.6%
<i>Réseaux sociaux</i>	102	12.2%	22.1%
<i>Bouche-à-oreille</i>	83	9.9%	18.0%
<i>Autre-s</i>	21	2.5%	4.6%
Total	836	100.0%	181.3%

n =461

9.11 Moyens évoqués par les étudiant-e-s pour améliorer la visibilité du SECH

Moyens pour améliorer la visibilité du SECH auprès de la communauté universitaire d'après les étudiant-e-s	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Réseaux sociaux</i>	415	25.6%	49.0%
<i>Envoi d'e-mails ciblés aux personnes concernées</i>	411	25.4%	48.5%
<i>Organiser des journées thématiques sur l'égalité</i>	232	14.3%	27.4%
<i>Documentation</i>	203	12.5%	24.0%
<i>Bouche-à-oreille</i>	180	11.1%	21.3%
<i>Séances d'information ponctuelles</i>	162	10.0%	19.1%
<i>Autre-s</i>	18	1.1%	2.1%
Total	1621	100	191.4%

n =461

9.12 Attitudes envers la vie professionnelle en fonction de la présence d'enfant-s ou non dans le ménage

Présence d'enfants au sein du ménage		Attitudes vers la vie professionnelle			
		D'accord avec...		Pas d'accord avec...	
		Au quotidien, je privilégie plutôt ma vie professionnelle*	Je souhaiterais travailler plus pour privilégier ma carrière*	Je serais prêt-e à réduire mon taux de travail afin de privilégier ma vie privée	Je serais prêt-e à arrêter de travailler afin de privilégier ma vie privée
<i>Avec enfants</i>	Effectifs	71	39	98	197
	Pourcentages (%)	30.6%	16.8%	42.4%	85.3%
<i>Sans enfants</i>	Effectifs	127	76	86	207
	Pourcentages (%)	53.36	31.9%	36.1%	87%
Total	Effectifs	198	115	184	404
	Pourcentages (%)	42.1%	28.0%	39.2%	86.1%

*pour les différences significative entre les groups avec et sans enfants.

9.13 Conditions de travail en fonction du corps de métiers

Conditions de travail	PATB	Corps intermédiaire	Corps professoral
Avec plusieurs postes à l'UniNE	16.4%	18.6%	8.3%
Avec d'autres occupations rémunérées hors de l'UniNE	15.0%	27.0%	14.6%
Sans des horaires de présence fixes	76.5%	93.5%	100.0%
Avec des jours de congé entiers pendant la semaine	70.3%	66.0%	60.0%
Utilisent le télétravail presque chaque semaine	14.4%	59.7%	81.3%

9.14 Portrait des ménages en fonction du corps de métier

Portrait des ménages	PATB	Corps intermédiaire	Corps professoral
Avec des enfants	69.9%	32.3%	81.3%
Vivent en couple	70.6%	66.0%	87.5%

9.15 Type de proches auprès desquel-le-s les collaborateurs et collaboratrices ont des responsabilités

Type de proches auprès desquel-le-s les collaborateurs et collaboratrices ont des responsabilités	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Un parent (mère ou père)</i>	23	41.1%	53.5%
<i>Un-e conjoint-e</i>	7	12.5%	16.3%
<i>Un-e membre de ma famille élargie</i>	6	10.7%	14.0%
<i>Un-e voisin-e</i>	6	10.7%	14.0%
<i>Un-e proche qui n'est pas de ma famille</i>	6	10.7%	14.0%
<i>Un frère ou une sœur</i>	4	7.1%	9.3%
<i>Un grand-parent</i>	4	7.1%	9.3%
Total	56	100.0%	130.2%

n = 43 / Système manquant = 431

9.16 Non envie de faire de la recherche en fonction du genre

Genre de l'étudiant-e		N'envisage pas de faire un doctorat par non envie de faire de la recherche		
		Coché	Pas coché	Total
<i>Femmes</i>	Effectifs	175	234	409
	Pourcentages (%)	42.8%	57.2%	100.0%
<i>Hommes</i>	Effectifs	40	99	139
	Pourcentages (%)	28.8%	71.2%	100.0%
Total	Effectifs	215	333	548
	Pourcentages (%)	39.2%	60.8%	100.0%

n = 548 / Système manquant = 301 / 0.0% de cellules avec un effectif théorique inférieur à 5 / Sig. = 0.003 / V de Cramer = 0.125

9.17 Raisons pour lesquelles un doctorat n'est pas envisagé par les étudiant-e-s

Raisons pour lesquelles un doctorat n'est pas envisagé par les étudiant-e-s	Réponses		
	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Eprouve le besoin de sortir du milieu universitaire</i>	270	21.5%	49.3%
<i>La durée de la formation paraît excessive</i>	237	18.9%	43.2%
<i>N'a pas envie de faire de la recherche</i>	215	17.2%	39.2%
<i>Ne pense pas avoir les compétences pour faire un doctorat</i>	151	12.1%	27.6%
<i>N'a pas envie de faire de l'enseignement</i>	136	10.9%	24.8%
<i>Risque de ne pas obtenir un emploi stable avec l'obtention d'un doctorat</i>	77	6.1%	14.1%
<i>Ne s'est jamais posé la question</i>	57	4.5%	10.4%
<i>Concurrence apparaissant trop importante dans le milieu académique</i>	53	4.2%	9.7%
<i>Apparaît incompatible avec le fait de fonder une famille</i>	33	2.6%	6.0%
<i>Salaires peu élevés en tant que doctorant-e</i>	24	1.9%	4.4%
Total	1229	100.0%	224.3%

n = 548

9.18 Raisons pour lesquelles un doctorat est envisagé par les étudiant-e-s

Raisons pour lesquelles un doctorat est envisagé par les étudiant-e-s	Réponses		
	Effectifs	Pourcentages (%)	Pourcentages d'observation (%)
<i>Passion pour la discipline et volonté d'approfondissement des connaissances</i>	75	28.1%	70.1%
<i>Envie de faire de la recherche</i>	60	22.5%	56.1%
<i>Souhait de rester dans le milieu universitaire</i>	36	13.5%	33.6%
<i>Envie de faire de l'enseignement à l'université</i>	29	10.9%	27.1%
<i>Diplôme nécessaire pour le métier envisagé</i>	28	10.5%	26.2%
<i>Pour le prestige du titre de "docteur-e"</i>	21	7.9%	19.6%
<i>Pour pouvoir prétendre à des salaires élevés</i>	11	4.1%	10.3%
<i>Entourage ou certain-e-s professeur-e-s estiment que l'étudiant-e a le potentiel pour faire un doctorat</i>	6	2.2%	5.6%
<i>Pour avoir le même niveau de formation que ses parents</i>	1	0.4%	0.9%
Total	267	100.0%	249.5%

n = 107

9.19 Perception de la proportion hommes/femmes au sein de différents postes académiques

Proportion hommes/femmes au sein de différents postes académiques		Modalités de réponses				
		Plus de femmes	Plus d'hommes	Une même proportion homme/femme	Non concerné-e par ce poste	Non-réponses
<i>Personnel administratif</i>	Effectifs	50	2	1	3	0
	Pourcentages (%)	89.3%	3.6%	1.8%	5.4%	0.0%
<i>Assitant-e étudiant-e</i>	Effectifs	16	3	24	10	3
	Pourcentages (%)	28.4%	5.4%	42.9%	17.9%	5.4%
<i>Assistant-e doctorant-e</i>	Effectifs	18	6	24	7	1
	Pourcentages (%)	32.1%	10.7%	42.9%	12.5%	1.8%
<i>Doctorant-e FNS</i>	Effectifs	13	9	22	6	6
	Pourcentages (%)	23.2%	16.1%	39.3%	10.7%	10.7%
<i>Assistant-e post-doctorant-e</i>	Effectifs	11	7	12	20	6
	Pourcentages (%)	19.6%	12.5%	21.4%	35.7%	10.7%
<i>Post-doctorant-e FNS</i>	Effectifs	11	9	16	14	6
	Pourcentages (%)	19.6%	16.1%	28.6%	25.0%	10.7%
<i>Collaborateur ou collaboratrice scientifique</i>	Effectifs	13	11	13	14	5
	Pourcentages (%)	23.2%	19.6%	23.2%	25.0%	8.9%
<i>Chargé-e de cours ou d'enseignement</i>	Effectifs	9	15	16	12	4
	Pourcentages (%)	16.1%	26.8%	28.6%	21.4%	7.1%
<i>Maître assistant-e / MER</i>	Effectifs	14	7	4	25	6
	Pourcentages (%)	25.0%	12.5%	7.1%	44.6%	10.7%

n = 56

9.20 Catégorie d'âge d'un-e assistant-e doctorant-e qu'un-e professeur-e serait plus enclin-e à engager

Catégorie d'âge d'un-e assistant-e doctorant-e qu'un-e professeur-e serait plus enclin-e à engager	Effectifs	Pourcentages (%)
22 à 24 ans	12	21.4%
25 à 27 ans	19	33.9%
28 à 30 ans	5	8.9%
Plus de 30 ans	1	1.8%
C'est égal	15	26.8%
Non réponses	4	7.1%
Total	56	100.0%
n = 56 / Système manquant = 418		

9.21 Préférence en termes de provenance académique pour des candidat-e-s à des postes du corps intermédiaire

Préférence en termes de provenance académique pour des candidat-e-s		Modalités de réponses									
		UniNE	Uni suisse-romande	Uni suisse (non-francophone)	Uni étrangère francophone	Uni étrangère germanophone	Uni étrangère italophone	Uni étrangère anglophone	Autre Uni	C'est égal	Non-réponses
Assistant-e doctorant-e ayant eu son bachelors	Effectifs	1	2	1	0	0	0	0	1	46	5
	Pourcentages (%)	1.8%	3.6%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	82.1%	8.9%
Assistant-e doctorant-e ayant eu son master	Effectifs	4	0	1	0	0	0	1	1	44	5
	Pourcentages (%)	7.1%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	78.6%	8.9%
Post-doctorant-e ayant eu son bachelors	Effectifs	0	1	0	0	0	0	1	2	47	5
	Pourcentages (%)	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	3.6%	83.9%	8.9%
Post-doctorant-e ayant eu son master	Effectifs	1	1	0	0	0	0	1	3	45	5
	Pourcentages (%)	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	5.4%	80.4%	8.9%
Post-doctorant-e ayant eu son doctorat	Effectifs	0	1	1	1	0	0	4	2	42	5
	Pourcentages (%)	0.0%	1.8%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	7.1%	3.6%	75.0%	8.9%

n = 56

9.22 Renoncer à une carrière académique par envie de sortir du milieu universitaire en fonction du genre

Genre		Renoncer à une carrière académique par envie de sortir du milieu académique		
		Coché	Pas coché	Total
Femme	Effectifs	58	93	151
	Pourcentages (%)	38.4%	61.6%	100.0%
Homme	Effectifs	28	84	112
	Pourcentages (%)	25.0%	75.0%	100.0%
Total	Effectifs	86	177	844
	Pourcentages (%)	37.2%	67.3%	100.0%

n = 263 / Système manquant = 211 / 0.0% de cellules avec un effectif théorique inférieur à 5

9.23 Présence d'enfant-s, et en bas âge ou non, au sein du ménage en fonction du poste académique occupé

Poste académique occupé		Composition du ménage			
		Ménage avec enfant-s en bas âge	Ménage avec enfant plus en bas âge	Ménage sans enfant	Total
<i>Doctorant-e-s</i>	Effectifs	12	3	114	129
	Pourcentages (%)	9.3%	2.3%	88.4%	100.0%
<i>Post doctorant-e-s et maître assistant-e-s</i>	Effectifs	14	3	18	35
	Pourcentages (%)	40.0%	8.6%	51.4%	100.0%
<i>Collaborateur ou collaboratrice scientifique</i>	Effectifs	8	13	13	34
	Pourcentages (%)	23.5%	38.2%	38.2%	100.0%
<i>Chargé-e de cours ou d'enseignement</i>	Effectifs	19	11	30	60
	Pourcentages (%)	31.7%	18.3%	50.0%	100.0%
<i>Corps professoral</i>	Effectifs	14	19	15	48
	Pourcentages (%)	29.2%	39.6%	31.3%	100.0%
Total	Effectifs	67	49	190	306
	Pourcentages (%)	21.9%	16.0%	62.1%	100.0%

n = 306 / Système manquant = 168 / 0.0% de cellules avec un effectif théorique inférieur à 5 / Sig. = 0.001 / V de Cramer = 0.381