



HAL
open science

Evolution des carrières des femmes universitaires au Liban : une approche interactionniste

Abir Moukaddem-Ender

► **To cite this version:**

Abir Moukaddem-Ender. Evolution des carrières des femmes universitaires au Liban : une approche interactionniste. Gestion et management. HESAM Université, 2023. Français. NNT : 2023HESAC050 . tel-04636411

HAL Id: tel-04636411

<https://theses.hal.science/tel-04636411>

Submitted on 5 Jul 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉCOLE DOCTORALE ABBÉ GRÉGOIRE
Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique

THÈSE

présentée par : **Abir MOUKADDEM**

soutenue le: **13 Octobre 2023**

pour obtenir le grade de : **Docteur d'HESAM Université**

préparée au : **Conservatoire national des arts et métiers**

Discipline : **Section CNU 06**

Spécialité : **Sciences de gestion et du management**

Evolution des carrières des femmes universitaires au Liban : une approche interactionniste

THÈSE dirigée par :

Mme BENDER Anne-Françoise, Maitresse de conférences-HDR, CNAM Paris

Jury

Mme Frédérique PIGEYRE, Professeur, Conservatoire Nationale des Arts et métiers, LISE, Ecole doctorale Abbe Grégoire

Présidente

Mme Sophia BELGHITI-MAHUT, Maitresse de conférences-HDR, Université Paul-Valéry de Montpellier

Rapportrice

M. Alain KLARSFELD, Professeur, TBS Education

Rapporteur

M. François SILVA, Professeur, ICD Business School

Examineur

M. Arnaud PELLISSIER-TANON, Maitre de conférences, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Examineur

**T
H
È
S
E**

A toute ma famille, source d'espoir et d'amour..

Remerciements

Cette thèse n'aurait pu voir le jour sans le soutien et la confiance de nombreuses personnes. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers toutes ces personnes qui ont contribué de différentes manières à la réalisation de ce travail.

Un grand merci à ma directrice de thèse, Madame Anne-Françoise BENDER, pour ces précieux conseils, sa patience et de m'avoir guidée pendant toutes ces années de recherche. Cette thèse n'aurait pu exister sans sa confiance, sa disponibilité, son encouragement et sa rigueur scientifique.

Je tiens également à exprimer ma gratitude à tous les membres du jury qui ont accepté d'assister à la réalisation de ce travail, ainsi qu'au temps qu'ils ont consacré à l'évaluation de mon projet.

Mes remerciements vont aussi à tous les membres du LISE, qui m'ont accueillie durant ces années lors de mon séjour en France. J'ai bénéficié de conditions de travail très avantageuses.

Je n'oublie pas évidemment mes amis, en France et au Liban, qui m'ont encouragée et soutenue au cours de ces années de recherches. Une pensée particulière s'adresse aux Libanais à Paris et à Alençon pour les agréables moments que nous avons passés ensemble.

Pour conclure, je remercie de tout mon cœur mes parents, mes sœurs et frères. Sans votre soutien, votre disponibilité, votre encouragement continu, ce travail n'aurait pu être accompli. Mes chères nièces Joury, Julia, Aline et mon cher neveu Abboudi, vous êtes une véritable source de joie pour notre famille. Je tiens à vous remercier du fond du cœur pour tout le bonheur que vous nous apportez.

Cette thèse marque une étape importante dans ma vie académique et professionnelle, mais elle n'est que le début d'un chemin rempli d'opportunités et de réalisations futures.

Résumé en français

Cette thèse vise à étudier les carrières, sous un angle objectif et subjectif, des femmes universitaires libanaises, dans une étude comparative entre universités privées et publiques, entre générations et entre disciplines. Adoptant un cadre interactionniste qui mobilise la théorie de la structuration sociale de Giddens (1984) et le modèle de Fagenson GOS (Genre-Organisation-Système) (1990), elle mobilise une méthodologie mixte, qualitative et quantitative. 35 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès d'enseignantes-chercheuses, rattachées aux différentes universités privées et publiques au Liban. Ils ont permis d'identifier plusieurs variables intervenant dans les carrières des femmes et de formuler des hypothèses quant aux effets des environnements de travail (disciplines, types d'université), testées statistiquement au moyen d'un questionnaire auquel 86 enseignantes-chercheuses ont répondu. Notre recherche apporte un éclairage sur les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans cette région et sur les mesures qui peuvent être prises pour promouvoir l'égalité entre les genres. Nous soulignons particulièrement l'importance et l'efficacité des pratiques de gestion adoptées dans les universités privées pour soutenir les carrières des femmes universitaires.

Mots-clés : Carrière universitaire - Théorie de structuration- Modèle de Fagenson GOS- Pratiques et gestion- Carrière des Femmes- Liban

Résumé en anglais

This thesis aims to study the career achievements of Lebanese female academics from both an objective and subjective perspective, examining the career perceptions of women in private and public universities, across different generations, and within various disciplines. Drawing on an interactionist framework that combines Giddens' social structuration theory (1984) and Fagenson's GOS model (Gender-Organization-System) (1990), 35 semi-structured interviews were conducted with female faculty members from different private and public universities in Lebanon. These interviews allowed us to identify several variables influencing women's careers and formulate hypotheses regarding the effects of work environments (disciplines, university types), which were translated into a questionnaire with 86 respondents. Our research provides valuable insights into the specific challenges faced by women in this region and suggests measures that can be taken to promote gender equality. We also emphasize the importance and effectiveness of gender equality management practices adopted by private universities in supporting the careers of female academics.

Key words: University career- structuration theory- Women's career- Fagenson's GOS model
Management practices- Lebanon

Table des matières

Remerciements	3
Résumé en français	4
Résumé en anglais	5
Table des matières	6
Liste des tableaux	8
Liste des figures	11
Liste des annexes	12
Introduction.....	14
Première partie: Revue de littérature et cadre conceptuel de la recherche.....	21
Chapitre 1- Etat de l’art: Recherches sur les carrières	22
1.1. Généralités sur les carrières.....	22
1.1.1. Etude sur les carrières : émergence et évolutions	22
1.1.2 Les approches bidimensionnelles de la carrière, objective et subjective	24
1.1.3 Les phases de carrières	25
1.1.4 Evolution du paradigme de la carrière vers de nouvelles formes de carrières.....	27
1.1.5 Le succès de carrière	30
1.1.6 Les carrières et les générations.....	32
1.2. La carrière universitaire	36
1.2.1 La carrière universitaire, une carrière sans frontières ?	36
1.2.2 Déterminants et modalités de gestion des carrières dans le milieu académique	37
1.3 Les carrières des femmes	40
1.3.1 Perspectives sur les carrières des femmes.....	40
1.3.2 Les femmes dans le milieu universitaire	46
1.3.3 La gestion des ressources humaines en université et la diversité.....	49
1.4 Les carrières des femmes au Moyent-Orient.....	52
1.4.1 Aperçu de la situation des femmes dans la région MENA	52
1.4.2 Situation dans le contexte libanais	57
Chapitre 2: Cadre théorique et problématisation de la recherche	65
2.1 Théorie de structuration sociale de Giddens et études des carrières	65

2.2	Modèle de recherche de Layder (1993).....	68
2.3	Modèle de l'approche Genre-Organisation-Système (GOS)	71
2.4	Problématisation de la recherche.....	74
2.4.1	Présentation du positionnement épistémologique de la recherche.....	79
2.4.2	Le recours à des méthodes mixtes : qualitative et quantitative	84
2.4.3	Méthodes de traitement et d'analyse des données	89
Chapitre 3- Cadrage documentaire sur le Liban.....		94
3.1	Vue d'ensemble de la situation macro-environnementale du Liban	94
3.2	Aperçu historique de l'enseignement supérieur au Liban	96
3.3	Niveau « méso » : spécificités des systèmes organisationnels universitaires	101
3.3.1	Système et pratiques de gestion dans le milieu public	102
3.3.2	Systèmes et pratiques de gestion dans les universités privées	104
Chapitre 4: Présentation de l'étude qualitative		115
4.1	Constitution du guide de l'entretien et déroulement des entretiens	115
4.2	Construction, taille et caractéristiques de l'échantillon	116
4.3	Présentation des résultats	117
4.3.1	Niveau micro (variables individuelles)	117
4.3.2	Niveau méso (variables organisationnelles).....	133
4.3.3	Niveau macro (variables sociétales).....	158
4.4	Synthèse de l'étude qualitative.....	169
Chapitre 5: Présentation de l'étude quantitative		175
5.1	Modèle conceptuel de la recherche, hypothèses statistiques et échelles de mesure	176
5.1.1	Présentation du modèle conceptuel de la recherche	176
5.1.2	Explication des hypothèses du modèle.....	178
5.1.3	Méthodes d'analyse des données	187
5.1.4	Présentation des instruments de mesures	187
5.2	Résultats de l'étude quantitative	201
5.2.1	Analyses descriptives de l'échantillon	201
5.2.2	Résultats de l'analyse bivariée	205
5.2.3	Résultats de l'analyse des régressions linéaires multiples	253
5.2.4	Résultats de l'analyse typologique.....	261
5.3	Synthèse des résultats quantitatifs.....	265

Chapitre 6- Discussion générale des résultats et conclusion.....	269
6.1 Apport théorique de la recherche.....	271
6.1.1 Ressources indispensables dans la région: rôle de la famille et du conjoint.....	273
6.1.2 Effets générationnels sur la progression de carrière.....	274
6.1.3 Différences liées aux disciplines.....	274
6.1.4 Effets organisationnels sur le succès objectif et subjectif de carrière.....	275
6.2 Limites de la recherche.....	278
6.3 Apports de la recherche au niveau contextuel.....	279
Conclusion	281
Bibliographie	283
Annexe 1.....	298
Annexe 2	300
Annexe 3.....	313
Annexe 4.....	336
Annexe 5.....	362
Annexe 6.....	373
Annexe 7.....	382

Liste des tableaux

Tableau 1 - Modèle de recherche de Derek Layder	70
Tableau 2- Premières variables de carrière selon la grille de Layder	75
Tableau 3-Les différents paradigmes épistémologiques	80
Tableau 4-Méthodes mixtes d'après Creswell et al (2003)	85
Tableau 5-Répartition des chercheurs dans les disciplines en 2019.....	99
Tableau 6-Répartition du corps professoral (plein temps) en genre entre universités privées et l'université publique au Liban (2017-2019)	100
Tableau 7-Synthèse des systèmes de promotion dans les universités privées	112
Tableau 8- Caractéristiques des femmes universitaires interviewées	117
Tableau 9-Synthèse des différences dans les universités privées et publiques	158
Tableau 10-Synthèse des hypothèses statistiques à vérifier	185
Tableau 11-Indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	189
Tableau 12-Méthodes de rotations orthogonales	190
Tableau 13-Items pour la variable pratiques et soutien organisationnel	191
Tableau 14-ACP des pratiques et de soutien organisationnel	192
Tableau 15-Items de la perception du soutien des collègues et des réseaux.....	193
Tableau 16-ACP perception du soutien des collègues et des réseaux.....	193
Tableau 17-Items de la perception de l'environnement de travail pour la recherche	194
Tableau 18-ACP Perception de l'environnement de travail pour la recherche	194
Tableau 19-Items de perception de discrimination de genre.....	195
Tableau 20-ACP de la variable perception de discrimination de genre	195
Tableau 21-Item du poids des responsabilités familiaux	196
Tableau 22-Item de l'impact confessionnel sur le choix de carrière	196
Tableau 23-Items de satisfaction de carrière.....	196
Tableau 24- ACP satisfaction de carrière.....	197
Tableau 25-ACP succès objectif de carrière	200
Tableau 26-Synthèse des échelles de mesures	201
Tableau 27-Caractéristiques démographiques de l'échantillon	202
Tableau 28-Répartition des réponses de la profession du père	203

Tableau 29-Répartition des réponses (%) de la profession des mères	204
Tableau 30-Matrice des corrélations entre les différentes variables du modèle	205
Tableau 31-Récapitulatif des résultats des tests d'hypothèses vérifiées	212
Tableau 32-Réponses (%) des perceptions des pratiques et soutien organisationnel en fonction des générations.....	213
Tableau 33-Réponses (%) de la variable « perception du soutien du conjoint »	215
Tableau 34- Réponses (%) de la variable « perception de discrimination de genre »	216
Tableau 35 – Réponses (%) de la variable « perception des pratiques d'égalité de genre »..	217
Tableau 36 - Réponses (%) de la variable « perceptions des réseaux et soutien des collègues »	218
Tableau 37-Réponses (%) de la variable de « satisfaction de carrière ».....	219
Tableau 38- Réponses (%) des items de la durée prise pour la titularisation par âge	221
Tableau 39- Réponses (%) des items de la durée prise pour la première promotion.....	221
Tableau 40-Réponses (%) du nombre de participation à des colloque	222
Tableau 41- Réponses (%) du nombre de participation à l'encadrement de thèses et aux jurys.....	223
Tableau 42-Réponses (%) du nombre de publication durant les quatre dernières années	224
Tableau 43 - Synthèse des hypothèses de différences de perception entre générations	225
Tableau 44- Réponses (%) de la variable « perception du soutien des collègues et des réseaux»	227
Tableau 45 - Réponses (%) de la variable « satisfaction de carrière «.....	228
Tableau 46- Réponses(%) au niveau des publications scientifiques des articles durant les quatre dernières années	229
Tableau 47- Réponses de la durée prise pour la titularisation.....	230
Tableau 48- Réponses (%) de la durée prise pour la première promotion.....	231
Tableau 49- <i>Réponses (%) pour la participation à l'encadrement de thèses et aux</i>	231
Tableau 50- Réponses (%) pour la participation à l'encadrement de thèses et aux	232
Tableau 51- Synthèse des hypothèses de différence entre discipline.....	233
Tableau 52-Réponses (%) de la variable « pratiques et soutien organisationnel »	235
Tableau 53- Réponses (%) de la variable « perception de l'environnement de travail de recherche »	237
Tableau 54- Réponses (%) de la variable de « soutien des collègues et de réseaux »	238

Tableau 55- Réponses(%) de la variable « pratiques d'égalités de genre »	239
Tableau 56- Réponses (%) de la variable « poids des responsabilités familiales »	240
Tableau 57- Réponses (%) de la variable « impact confessionnel sur la carrière »	241
Tableau 58- Réponses (%) de la variable « satisfaction de carrière ».....	242
Tableau 59- Réponses (%) des items de la durée prise pour la titularisation.....	244
Tableau 60-Réponses (%) des items de la durée prise pour la première promotion	245
Tableau 61- Réponses (%) du nombre de participation à des colloques.....	245
Tableau 62- Réponses (%) du nombre de participation à l'encadrement des thèses (en moyenne)	246
Tableau 63- Réponses (%) au niveau de publication scientifique des articles durant les quatre dernières années	247
Tableau 64- Réponses (%) de l'item de la stabilité professionnelle	248
Tableau 65- Synthèse des hypothèses entre les groupes de femmes rattachées aux universités privées et celles du public	248
Tableau 66-Synthèse des hypothèses confirmées dans l'analyse bivariée.....	250
Tableau 67-Tableau du modèle de régression de la satisfaction de carrière	257
Tableau 68-Tableau du modèle de régression du succès objectif de carrière	260
Tableau 69-Scores moyens du succès objectif de carrière et satisfaction de carrière.....	261
Tableau 70-Caractéristiques des groupes de profils distingués dans la typologie	262

Liste des figures

Figure 1-Synthèse de la démarche méthodologique guidée par Layder (1984) et Giddens (1993)	77
Figure 2- Design de la recherche.....	78
Figure 3- Synthèse des variables basées sur le modèle de Layder (1993) et GOS de Fagenson (1990).....	173
Figure 4-Modèle conceptuel de la recherche	177
Figure 5- Synthèse des relations statistiques entre les variables	252
Figure 6-Perceptions des femmes en fonction des générations.....	252
Figure 7-Perceptions des femmes en fonction des disciplines	253
Figure 8- Perceptions des femmes en fonction de types d'universités	253
Figure 9-Modèle de régression de la satisfaction de carrière et des variables indépendantes	255
Figure 10-Modèle conceptuel du « succès de la carrière objectif »	258
Figure 11- Caractéristiques des profils de femmes dans la typologie.....	263
Figure 12-Synthèse des relations statistiques entre les variables	268

Liste des annexes

Annexe 1	300
Annexe 2	302
Annexe 3.....	315
Annexe 4.....	338
Annexe 5.....	364
Annexe 6.....	375
Annexe 7.....	384

Introduction

Depuis la fin du XX^{ème} siècle, le monde des organisations s'est intéressé aux politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion afin de promouvoir des environnements de travail plus inclusifs et sans discriminations. Dans les sociétés mondialisées, démocratiques et plurielles, savoir manager la diversité du personnel représente un élément stratégique pour de nombreuses organisations. C'est un enjeu d'égalité sociale et un enjeu économique pour les entreprises (Bentaleb et Sahraoui, 2018). Afin que la diversité soit mieux gérée et de manière à éliminer les discriminations au sein des organisations, de nouvelles pratiques de gestion sont recommandées tant au niveau organisationnel que sociétal (Csanyi-Virag, 2019). La gestion de la diversité constitue désormais une part indispensable de la gestion des ressources humaines (Duport et al, 2020), dans une perspective de valorisation des compétences individuelles (El Abboubi et al, 2018). De nombreuses pratiques ont, en particulier, été adoptées par la fonction ressources humaines pour permettre aux femmes d'améliorer leur situation professionnelle et réduire les inégalités entre femmes et hommes face à la carrière (Falcoz, 2018). C'est une question majeure dans le management moderne, tant que dans les établissements publics que privés.

Historiquement, aux Etats-Unis, au cours des années 1960, les luttes pour les droits civils ont conduit les employeurs à adopter des politiques d'égalité des chances. Conçues pour éliminer les barrières qui empêchent les minorités et les femmes d'accéder aux opportunités d'emplois, elles mettent en place des procédures menant à des décisions non discriminatoires (Bender, 2004). Ces initiatives étant admises comme insuffisantes, le gouvernement a encouragé les administrations et les entreprises fournisseurs de l'Etat Fédéral à prendre des mesures pro-actives afin de favoriser le recrutement, la promotion et la fidélisation de ces groupes touchés (femmes, minorités, personnes handicapées). Durant les années 1980, ces programmes ont été remis en question, et ont fait émerger un nouveau questionnement managérial, celui de la gestion de la diversité, promouvant des pratiques qui se sont étendues aux multinationales puis aux organisations de nombreux pays (Bender et Pigeyre, 2004).

Par ailleurs, la non-discrimination et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes figurent parmi les recommandations des différentes institutions politiques mondiales dont la communauté européenne. L'égalité de traitement en matière salariale et d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion a été réaffirmée par plusieurs directives. De même,

des mesures positives pour viser l'égalité réelle ont été promues et incorporées dans certaines législations nationales. Ainsi, dans le monde entier, des événements se déroulent au niveau international, permettant la mise en place de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes (Jacquot, 2009). En particulier, la conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui a eu lieu à Pékin en septembre 1995, a joué un rôle déterminant (Jacquot, 2009). Les propositions présentées dans le programme d'action vont au-delà de politiques spécifiques pour les femmes pour aborder les transformations dans les modes d'organisation sociale. Parmi les programmes d'action recensés figure celui des "mécanismes institutionnels de promotion des femmes" (Walby, 2005).

Ainsi, les entreprises s'intéressent de plus en plus à la question de l'égalité professionnelle (Laufer, 2009), dans des démarches de responsabilité sociale et sociétale qui contribuent à améliorer le statut professionnel des femmes. Ces pratiques visent à reconnaître les compétences et la performance des femmes, et à contrer le poids des stéréotypes qui entravent l'égalité et la mixité (Laufer, 2009). Beaucoup de pratiques d'égalité professionnelle se rapportent aux domaines relevant des politiques de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, promotion, mobilité, formation, congés de maternité et parentalité) ; d'autres pratiques sont davantage liées à l'organisation du travail (temps partiel, programmation des horaires) (Coron et Pigeyre, 2018). Nous observons, dans le monde occidental tout au moins, la généralisation de mesures visant, au sein des grandes organisations et institutions, à éliminer les barrières et les obstacles qui rendent les carrières féminines plus difficiles que celles des hommes (Bender et Pigeyre, 2004).

Ces pratiques d'égalité professionnelle sont également importantes, de par leurs enjeux sur l'éducation des garçons et filles, dans l'environnement universitaire (Fassa et al, 2012). Au niveau du monde académique, dans les pays occidentaux, les interventions des gouvernements se sont élargies pour consacrer une place aux politiques d'égalité entre les femmes et les hommes à la fin du 20^{ème} siècle (Fassa et al, 2012). Cet enjeu est particulièrement notable dans les pays de la région Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), notamment des pays arabes, où des progrès restent à réaliser pour atteindre égalité de traitement et mixité professionnelle.

La région MENA et le Liban

Ces dernières années, les femmes du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) ont réalisé des avancées sans précédent en tant que composante essentielle de la main-d'œuvre de la région (PwC Middle East, 2022)¹. De fait, travailler à changer les attitudes, en mettant l'accent sur l'importance du travail des femmes pour atteindre les objectifs de développement durable, devient une priorité. C'est ce qui anime les efforts et les travaux de différents chercheurs dans la région MENA au cours des années : Jamali et al (2005, 2006); Tlaiss et Kauser (2010, 2011, 2015, 2019); Sidani et Al Hakim (2012); Tlaiss et Mandelson (2014); Karam et Afiouni (2014, 2019, 2020, 2022); Abalkhail (2018)).

Au Moyen-Orient, le Liban est un des pays arabes concernés au premier plan par l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la mixité des positions professionnelles, cela non seulement au niveau des entreprises mais aussi dans les établissements universitaires, où les femmes sont de plus en plus présentes et constituent des modèles de rôle auxquels les étudiantes peuvent s'identifier. Dans le cadre des réformes du système d'enseignement supérieur, conformément à l'Agenda 2030 des objectifs de développement durable, les universités au Liban s'engagent à promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion, de même qu'à respecter la liberté académique et l'autonomie institutionnelle (Rapport Agence Universitaire de la Francophonie (AUF)-Moyen-Orient, 2022). Est soulignée l'importance de tenir compte de la question du genre dans les universités, en insérant les femmes en responsabilité à tous les niveaux, conjointement au recrutement sur la base du mérite (Rapport Agence Universitaire de la Francophonie-Moyen-Orient, 2022). Dans un effort conjoint entre organisations internationales et organisations locales, communautés et la société civile, le gouvernement libanais a inscrit à son programme l'objectif d'améliorer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au Liban.

Le Liban est signataire de plusieurs conventions, pactes et accords internationaux visant à protéger et à promouvoir les droits de l'homme et les droits de la femme, tels que la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Le taux d'activité

¹ [MENA Women in Work Survey 2022: Young Women, Powerful Ambitions \(pwc.com\)](https://www.pwc.com/mena/women-in-work-survey-2022)

économique des femmes au Liban a augmenté de 23 % en 2009 à 32.4% en 2013 et s'élève à 41,6 % en 2019 (Banque mondiale, 2023). Selon la classification internationale type des professions (CITP), 30.4% des femmes libanaises exercent principalement des professions libérales, 27.3 % des professions élémentaires, et 19.1% dans les services et la vente (Rapport administration centrale de la statistique, 2018). Au niveau des postes de direction occupés, la part des femmes libanaises dans les cadres supérieurs et intermédiaires du secteur public est de 42,3 % en 2018-19, alors que dans le secteur privé, les femmes occupaient 26,5 % des postes de direction en 2018-19 (Rapport administration centrale de statistique, 2019).

Malgré sa taille modeste, le Liban dispose d'un enseignement supérieur considérable et moderne (Rapport HCERES, 2018). En effet, il existe deux types d'établissements d'enseignement supérieur : l'Université libanaise (UL), qui est l'université unique de l'Etat de statut public et les universités de statut privés. Les modes de gouvernance et systèmes de gestion diffèrent entre les universités privées et publiques. A l'instar des pays occidentaux, pour favoriser l'égalité de genre et créer un environnement de travail inclusif, des politiques et pratiques institutionnelles ont déjà été adoptées dans les universités privées notamment anglo-saxonnes, et commencent à être envisagées dans le monde public. Nous constatons que l'égalité des genres dans le milieu universitaire libanais est un enjeu d'actualité, dans un pays qui traverse une crise politique et économique sans précédent depuis Octobre 2019.

Compte tenu de la rareté des études et de l'actualité des enjeux, nous avons entrepris d'étudier les carrières des femmes universitaires au Liban. Cette recherche vise à étudier leurs stratégies et réussites de carrière, sous le double angle objectif des parcours réalisés et subjectif du vécu et des perceptions. Notre interrogation est la suivante : **Comment les femmes universitaires perçoivent-elles et gèrent-elles stratégiquement leur carrière dans une société encore fortement patriarcale? Quelles contraintes rencontrent-elles ? Quelles ressources mobilisent-elles ?**

Tout en ayant une approche globale des carrières étudiant les diverses ressources et contraintes accessibles aux femmes, et compte tenu des enjeux actuels quant à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans le monde académique au Liban, nous souhaitons en particulier interroger l'effet des pratiques de soutien aux carrières des femmes, adoptées par des universités privées,

en comparaison avec le secteur public qui n'a pas de telles pratiques. **Nous étudierons ainsi dans quelle mesure les règles promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les universités privées fournissent-elles un environnement plus favorable pour les carrières des femmes universitaires que les universités publiques?**

Pour répondre à nos questionnements de recherche, nous avons choisi un cadre conceptuel adapté aux études de carrière, en nous inscrivant dans une approche interactionniste qui mobilise la théorie de la structuration sociale de Giddens (1984) et le modèle de Fagenson GOS (Genre-Organisation-Système) (1990). Notre méthode de recherche est également guidée par les travaux de Layder, sociologue britannique spécialiste des carrières, qui préconise d'étudier les interactions entre plusieurs systèmes sociaux à différents niveaux du social (macro, méso et micro).

Du point de vue méthodologique et dans le cadre d'un positionnement épistémologique interprétativiste, nous avons adopté une démarche inductive dans un premier temps, puis hypothético-déductive pour valider nos hypothèses générées par induction. Nous avons recouru à une méthodologie de recherche qualitative puis quantitative pour la collecte des données. De ce fait, 35 entretiens semi-directifs et approfondis ont été menés auprès des enseignantes-chercheuses rattachées aux différentes universités privées et publiques au Liban, issues des disciplines en STEM et SHS, et de différentes générations. Nos entretiens nous ont permis d'identifier plusieurs variables intervenant dans les carrières des femmes et de formuler des hypothèses quant aux effets des environnements de travail (disciplines, types d'université), que nous avons testées statistiquement au moyen d'un questionnaire auquel 86 enseignantes-chercheuses ont répondu.

Cette recherche s'articule autour de deux grandes parties. Dans la première partie, nous élaborons un cadre théorique qui nous permettra de définir, à travers une revue de littérature, nos angles d'études des carrières et notre cadre conceptuel. Nous divisons cette première partie en trois chapitres.

Le premier chapitre traite des apports théoriques relatifs aux carrières et à leur gestion, en abordant les spécificités de la carrière universitaire. Nous traitons ensuite des recherches sur les carrières des femmes et notamment dans la région MENA et au Liban.

Dans le deuxième chapitre, nous présentons notre cadre conceptuel, fondé sur la théorie de la structuration sociale de Giddens (1984) ainsi que le modèle de Fagenson GOS (Genre-Organisation-Système) et le modèle interactionniste de Layder (1993) que nous mobilisons dans la recherche. Nous abordons également la problématisation conceptuelle de notre recherche, à notre positionnement épistémologique et à la méthodologie générale de la recherche.

La deuxième partie porte sur l'étude empirique. Elle est composée de trois chapitres.

Nous étudions dans le troisième chapitre le contexte macro-environnemental du Liban ainsi que la situation de l'emploi des femmes universitaires dans notre pays. Nous présentons également les systèmes de gestion de carrière dans les universités.

Dans le quatrième chapitre, nous détaillons la méthodologie et les résultats de notre étude qualitative, puis les hypothèses de recherche qu'elle a fait émerger.

Nous abordons dans le cinquième chapitre l'étude quantitative, en détaillant le modèle de recherche, les hypothèses statistiques et les échelles de mesure puis les résultats.

Le sixième chapitre est consacré à la discussion générale des résultats et à la présentation des contributions scientifiques en termes de pratiques de gestion de notre recherche.

Première partie

Revue de littérature et cadre conceptuel de la recherche

Cette partie est consacrée à la revue de littérature et la présentation du cadre théorique et conceptuel mobilisé dans notre recherche. Elle est constituée de deux chapitres.

Nous abordons dans le premier chapitre les principales recherches sur les carrières traitées dans la littérature. Tout d'abord, nous définissons les carrières selon une approche bidimensionnelle (objective et subjective) et présentons l'évolution des paradigmes de carrière suite aux changements socio-économiques. Ensuite, nous exposons les apports théoriques relatifs à la gestion de carrière, aux spécificités de la carrière universitaire et aux carrières des femmes. Cette partie va nous fournir un support et des contributions théoriques importantes pour le développement notre problématique de recherche.

Nous présentons dans le deuxième chapitre le cadre théorique et conceptuel mobilisé dans notre étude. Cela nous permettra de concevoir les variables de l'étude dans un cadre théorique défini.

Chapitre 1- Etat de l'art: Recherches sur les carrières

Dans tout projet de recherche, il est important de traiter les recherches antérieures afin de positionner le sujet dans la littérature. Ce chapitre va nous apporter des contributions théoriques importantes pour le développement de la problématique de notre présente étude.

La première partie est consacrée aux recherches sur les carrières et leur évolution. Nous présentons une définition bidimensionnelle de la carrière: objective et subjective, puis abordons l'évolution des paradigmes des carrières traditionnelles vers les nouvelles formes de carrières. Nous traitons par la suite des spécificités de la carrière universitaire et explorons les modalités de gestion des carrières dans le milieu académique, ainsi que les stades de la carrière universitaire.

Ensuite, nous présentons les recherches sur les carrières des femmes, les spécificités de leurs trajectoires professionnelles ainsi que les différents obstacles rencontrés durant leurs parcours. Nous examinons particulièrement la situation des femmes dans le milieu universitaire. Afin de mieux comprendre les caractéristiques du contexte de notre recherche actuelle, nous donnons un aperçu général de la situation professionnelle des femmes dans la région MENA et particulièrement au Liban.

1.1. Généralités sur les carrières

1.1.1. Etude sur les carrières : émergence et évolutions

Le concept de carrière fait depuis longtemps l'objet d'études de la part de chercheurs en sciences humaines. Dès les années 1930, les sociologues de l'université de Chicago, partisans de l'interactionnisme symbolique, ont étudié la « carrière » comme concept central pour comprendre les interactions entre individus et contextes sociaux en particulier les professions (Hughes, 1937). Par dérivation, le terme de carrière implique un parcours que l'individu suit (Adamson et al, 2002). Dans le monde du travail, la carrière était classiquement une succession d'emplois disposés selon une hiérarchie de prestige, selon laquelle les personnes évoluent (Wilensky, 1960). Le terme de "carrière" était réservé à ceux qui s'attendent à jouir d'un

avancement dans le cadre d'une profession respectable ; la carrière dans une perspective traditionnelle impliquait une progression (Stewart et Knowles, 1999). Cependant, le terme a été utilisé depuis plusieurs décennies dans un sens plus large, pour désigner tout parcours professionnel d'une personne (Arthur et al, 1989). Pour Arthur et al (1989), la carrière est définie par la succession des expériences professionnelles d'une personne dans le temps.

Les économistes et psychologues ont principalement adopté des perspectives « individuelles » sur les carrières, soulignant qu'elles proviennent principalement des décisions que prennent les individus (Bailly-Bender, 1998). Les économistes considèrent que les employés, étant acteurs de leur carrière, investissent leur temps et de l'argent dans des formations qui leur permettent de cumuler des compétences productives (Bailly-Bender, 1998). Les psychologues, quant à eux, ont exploré les études de carrières sous l'aspect de la psychologie différentielle en traitant les motivations et valeurs professionnelles orientant les choix de métiers (Bailly-Bender, 1998). De manière croissante, sous l'influence de la psychologie sociale interactionniste, les psychologues ont traité les carrières en soulignant l'interaction entre les subjectivités et compétences personnelles et les contextes professionnels. D'après Schein (1978), la carrière fait référence aux caractéristiques et aux apprentissages qui permettent l'évolution de l'individu dans une organisation. Le concept de carrière a fait l'objet de recherches dans les organisations depuis les années soixante-dix avec les travaux de Hall (1976), Van Maanen (1977) et Schein (1978). Hall (1976) décrit la carrière comme étant la perception individuelle d'une succession d'attitudes et de comportements associés à des expériences et à des activités reliées au travail tout au long de la vie de la personne.

Pour comprendre la construction des carrières, les sociologues ont quant à eux adopté des perspectives collectives sur les carrières, attirant l'attention sur les environnements sociaux, organisationnels et les structurations culturelles où elles se déroulent (Bailly-Bender, 1998). Les carrières sont en effet soumises à des facteurs économiques, sociétaux et culturels (Gunz et al, 2011). Au niveau organisationnel, le concept de carrière implique une relation entre l'employeur et l'employé au fil du temps. Il évoque des images de développement planifié, souvent de nature hiérarchique, et il suggère une séquence logique d'événements et d'expériences liés au travail (Adamson et al, 2002). D'après Schein (1978), la carrière organisationnelle représente l'évolution des personnes dans la structure. De même, pour Arnold

(1997), la carrière se définit comme une séquence de postes liés à l'emploi et à l'évolution des activités et des expériences d'une personne. Il met l'accent sur l'importance d'étudier les carrières, en gestion, afin de déterminer si les postes et les expériences d'une personne sont conformes à l'évolution de ses compétences et de ses intérêts. Elles concernent tous les individus et peuvent comprendre des postes de tout statut, sans nécessairement des promotions (Stewart et Knowles, 1999).

Les théoriciens des carrières s'accordent aujourd'hui sur le fait que la notion de carrière peut être utilisée pour explorer l'interdépendance des identités individuelles avec les positions et les attentes institutionnelles (Arthur et al, 1995). C'est seulement en concevant les deux aspects, objectifs et subjectifs, des carrières qu'il est possible de comprendre les processus sociaux sous-jacents aux carrières (Arthur et al, 1995).

1.1.2 Les approches bidimensionnelles de la carrière, objective et subjective

Les théories des carrières intègrent désormais l'idée qu'une carrière a des dimensions à la fois subjectives et objectives : une approche objective fondée sur le suivi du parcours professionnel des individus, et une approche subjective fondée sur la perception des individus de leur carrière (Mahmoudi, 2014). Cette dualité a été mise en évidence dans les travaux de Hugues (1937), qui a prôné une « *approche des professions qui permet d'appréhender les étapes d'accès et d'exercice d'une profession comme une suite de changements objectifs de positions et la série des remaniements subjectifs qui y sont associés* » (page 62).

Dans ses travaux, il traite de la carrière sous deux dimensions : d'un côté objectif, il considère que la carrière consiste en une série de statuts et de positions clairement définis, tandis que d'un côté subjectif, une carrière est la perspective mouvante dans laquelle la personne voit sa vie dans son ensemble et interprète le sens de ses différents attributs et de ce qui lui arrive (Arthur et al, 1989). Ces auteurs, qui se situent dans une perspective interactionniste, identifient deux dimensions importantes des carrières : la première concerne tout ce que le travail apporte à la façon de percevoir les autres personnes, les organisations et la société, influençant l'individu au cours de sa carrière. Le deuxième représente le temps au cours duquel une carrière fournit cet apport évolutif, liée à l'interaction continue entre une personne et la société (Arthur et

al,1989). Arthur et al. (1989) soulignent que les carrières reflètent les relations entre les personnes et les détenteurs de positions officielles, à savoir les institutions ou les organisations elles-mêmes produites par ces carrières, et la manière dont ces relations évoluent dans le temps.

La carrière objective permet de repérer les mouvements des individus à travers une série d'emplois, de phénomènes qui peuvent être aperçus indépendamment des perceptions de chacun (Bailly-Bender, 1998). De ce fait, la position de l'individu est identifiable par des caractères connus (Pralong, 2011). En ce qui concerne sa dimension subjective, Roger (1993) la décrit comme étant la façon dont une personne perçoit globalement l'évolution de sa vie au cours du temps et interprète ce qui lui arrive. Selon Barley (1996), la carrière subjective englobe l'interprétation des expériences professionnelles, la perception de la place du travail dans la vie et le sens qu'un individu donne aux différents événements liés à sa carrière.

Les recherches sur les carrières analysent ce concept comme une succession d'étapes professionnelles, caractérisées par différentes attitudes au travail dans le temps et selon l'âge des individus. C'est ce que nous exposons dans la partie suivante de notre travail.

1.1.3 Les phases de carrières

Avec le temps, et selon leur âge, les individus passent par des étapes distinctes de leur carrière, qui peuvent se caractériser par des différences dans leurs attitudes et comportements au travail (Aryee et al, 1994). Ainsi, les priorités des individus évoluent alors que leurs situations professionnelles se modifient. Cette approche stipule un changement des individus à travers l'acquisition de maturité avec l'âge et l'ancienneté (Nurmi, 1992; Roberts et Mroczek, 2008). Les préférences et compétences professionnelles évoluent en fonction du temps. Super (1957) considérait le développement et le choix de la carrière comme étant le résultat d'un processus continu plutôt qu'un événement unique dans la vie. Ce processus subit l'influence de plusieurs facteurs, de l'enfance vers la vieillesse.

La plupart des auteurs fondateurs sur les carrières, comme Erikson (1963), Kets de Vries et Miller (1985) ou Hall et Goodale (1986), considèrent que les individus progressent sur le plan professionnel en passant généralement par quatre stades :

Stade de l'exploration (ou apprentissage): Cette étape représente la phase d'apprentissage dans laquelle l'individu construit son identité et se fait une place dans la société par l'obtention d'un statut. A ce stade, l'individu doit chercher comment s'intégrer dans un nouvel environnement.

Stade de la maîtrise (ou développement): Cette deuxième étape est marquée par le développement qui, selon les auteurs, peut aller jusqu'à l'âge de 35 ou 45 ans. D'après Erikson (1963), une sorte d'intimité se crée entre l'individu et son environnement. Pour Kets de Vries & Miller (1985), c'est la phase de socialisation et de croissance qui se reflète par des promotions, l'acquisition de statuts dans la hiérarchie, le développement des compétences et la recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Stade de la maintenance (ou routine): L'individu dans cette phase est reconnu pour la maîtrise de son emploi, et il entre souvent dans une phase de routine, de « maintenance ». Le salarié a atteint le maximum de ses compétences.

Stade de désengagement (ou retrait) : D'après Super, cette phase est la phase de ralentissement, de la planification de la retraite et de la vie de retraité. L'investissement de l'individu est de plus en plus faible dans le travail.

Le caractère séquentiel des étapes de carrière a été remis en question par quelques auteurs (Giraud et Roger, 2011). Certains constatent qu'il n'existe pas de modèle séquentiel qui exigerait de passer par toutes les étapes (Giraud et Roger, 2011). D'autres auteurs ont adapté le modèle des quatre étapes de carrière et y ont ajouté une cinquième appelée « renouvellement de carrière » (Giraud et Roger, 2011).

Ces étapes qui se succèdent ont été remises en question par le paradigme de « carrière nomade », sur la base d'observations de nombreuses personnes ayant diverses expériences dans plusieurs organisations (Giraud et Roger, 2011). Dans ce nouveau courant, les carrières ne sont plus principalement ascensionnelles et caractérisées par une promotion verticale gouvernée par les règles de l'organisation. Les attentes, les objectifs et les valeurs de nombreux individus ont également évolué. Les carrières ont des formes plus diverses et les phases de carrières deviennent plus cycliques, avec des changements de métier et de nouveaux départs (Hall, 1996).

1.1.4 Evolution du paradigme de la carrière vers de nouvelles formes de carrières

Nous présentons ici les deux modèles successifs des déroulements de carrières professionnelles mis en évidence par les chercheurs: le premier représente l'étude de la conception classique, traditionnelle de la carrière et le deuxième de la carrière nomade ou sans frontière.

1.1.4.1 Le paradigme de la carrière traditionnelle

Dans une perspective traditionnelle, la carrière représente un groupement d'une progression verticale, d'expériences de travail dans les départements d'une organisation, dans laquelle l'individu peut espérer et chercher à atteindre des échelons hiérarchiques préalablement définis. Elle a été souvent liée à une promotion verticale gouvernée par les règles de l'organisation dans laquelle la carrière se développe (Adamson et al, 1998). Cette mobilité verticale est déterminée par l'avancement hiérarchique vers des postes comportant un niveau de responsabilité élevé et un salaire qui augmente. Les théories traditionnelles de la carrière ont été largement développées entre les années 1950 et 1970. La plupart des organisations assumaient une grande partie de la responsabilité de la gestion de la carrière de leurs employés (Donohue et Tham, 2019). Les travailleurs dépendaient largement des opportunités offertes par leur entreprise et devaient faire confiance à leur employeur pour évaluer leurs intérêts professionnels. La formation offerte aux employés était souvent axée sur le développement des compétences spécifiques de l'entreprise. La carrière traditionnelle était basée sur un contrat psychologique relationnel entre l'employé et l'employeur (Rousseau, 1989). L'employeur assure la sécurité de l'emploi aux employés en échange de l'appartenance continue et de la loyauté envers l'organisation. La réussite professionnelle des employés était mesurée en fonction de la position dans la hiérarchie et des avantages qui en découlaient, à savoir un salaire plus élevé, un statut plus important et des responsabilités accrues.

Ce paradigme de carrière dans lequel un individu reste dans une organisation pendant toute la durée de sa vie professionnelle, n'est plus la situation courante de la majeure partie des salariés (Cadin, Bender et Saint Giniez, 2003). Les attentes, les objectifs et les valeurs de nombreux individus ont également évolué. En fait, différents changements économiques et sociaux ont engendré de nouvelles formes d'entreprises, et ont impliqué de ce fait de nouvelles visions de

la gestion de carrière. De nouveaux parcours professionnels se développent dans le cadre des nouvelles formes d'organisation. Les critères du succès de carrière des individus ont évolué, et les individus tentent de contrôler eux-mêmes leur employabilité et leur mobilité professionnelle. Les bouleversements des structures organisationnelles et les évolutions technologiques, économiques et sociales ont ainsi remis en question la carrière traditionnelle. Cela a abouti à la proposition de nouvelles formes de carrières.

1.1.4.2. Le paradigme de la carrière nomade

En 1976, Hall a évoqué le concept de « protean career » (carrière protéenne). La carrière protéenne est utilisée pour décrire la manière dont les individus commencent à prendre en charge leur carrière et à renforcer leurs compétences afin d'améliorer leur employabilité (Hall, 1996, 2004). Elle est principalement axée sur la motivation des individus à poursuivre une carrière particulière. Ce courant introduit le concept de la réussite psychologique, qui repose sur le fait que l'individu choisit lui-même un défi, un but significatif, et exerce un effort afin d'atteindre l'objectif visé (Hall et Chandler, 2005). La réussite psychologique renforce l'estime de soi des individus, et leur accorde un sentiment de fierté et d'accomplissement personnel, suite aux objectifs réalisés que ce soit au niveau professionnel ou personnel (Hall, 1996).

Arthur et Rousseau (1996) ont initié le courant de « boundaryless career » ou carrière sans frontière ou même traduite en français par « la carrière nomade » (Cadin, 1997; Cadin, Bender et Saint Giniez, 2003). La carrière sans frontières a été définie comme « une séquence d'opportunités professionnelles qui va au-delà des limites de tout cadre d'emploi unique » (Arthur et Rousseau, 1996). Elle exprime une nouvelle notion des carrières dans lesquelles les anciennes contraintes sont brisées (Baruch, 2013). Ce nouveau concept caractérise différents modèles de carrières qui défient le système d'emploi traditionnel. Le courant des carrières nomades soutient que les carrières ne doivent pas être considérées comme étant liées à une seule organisation ou à un seul domaine professionnel. Les nouvelles formes de carrière vont souvent au-delà des limites d'une seule organisation ; les gens peuvent changer de métier et d'employeur sans être considérés comme instables sur le plan professionnel (Sullivan et Baruch, 2009).

Ce courant préconise une redéfinition de la relation entre l'employé et l'employeur. Des concepts tels que la sécurité de l'emploi, la confiance dans le contrat relationnel et la loyauté sont considérées comme des concepts non pertinents d'une époque révolue (Hall, 1996). Dans

le paradigme de la carrière nomade, les individus sont plus indépendants et gèrent eux-mêmes leur propre carrière et non l'organisation. Dans cette nouvelle relation, la charge de la responsabilité du développement de la carrière est déplacée de l'entreprise vers l'individu et exige donc que les employés soient responsables et gèrent eux-mêmes leur carrière. Ils agissent comme des agents libres se déplaçant facilement entre les organisations et les carrières. Ainsi, une responsabilité est accordée à l'individu pour la gestion de son propre parcours professionnel et assurer le succès professionnel. Par conséquent, les individus doivent être flexibles, autodirigés, capables de prendre des risques dans des environnements incertains et se concentrer sur l'acquisition et le développement de leur capital humain (Donohue et Tham, 2019).

Cette perspective met l'accent sur les compétences individuelles et plus précisément la capacité d'adaptation et d'apprentissage pour faire face à de nouvelles situations de travail. Contrairement au modèle de la carrière organisationnelle, ce courant propose une nouvelle conceptualisation de la carrière, et met l'accent sur l'imprévisibilité et sur les mobilités professionnelles et inter-entreprises (Arthur et Rousseau, 1996, 1999; Sullivan, Carden, et Martin, 1998; Cadin et al, 2003). De même, Sullivan (1999) considère que la « carrière nomade » représente des parcours de mobilités entre entreprise, entre emplois et avec interruptions de carrière.

Les travaux de recherche abordés jusqu'ici mettent en lumière des éléments importants concernant les carrières. Ils soulignent en particulier une dualité objectivité-subjectivité dont nous devons tenir compte dans notre recherche. En fait, dans le paradigme de la carrière traditionnelle, ce sont surtout des éléments contextuels et l'organisation qui influencent les carrières. Alors que dans le courant de la carrière nomade, la carrière dépend plus fortement des choix des individus. En outre, la carrière dans le courant traditionnel renvoie essentiellement à des éléments objectifs tels que le salaire, la promotion et le poste hiérarchique des individus et sur une mobilité verticale. En revanche, la carrière dans le paradigme nomade met l'accent sur des éléments subjectifs tels que les représentations que les personnes ont de leur carrière. L'évolution de la notion de carrière, suite aux changements des structures organisationnelles, souligne l'importance des perceptions de succès ou réussite de carrière des individus ; ces perceptions prennent une dimension centrale dans la construction des nouvelles carrières.

1.1.5 Le succès de carrière

Avec l'apparition de formes alternatives de carrières, une nouvelle attention est accordée au rôle de l'individu dans la construction de son cheminement professionnel. Le concept du succès ou plutôt de la réussite de carrière, terme que nous trouvons plus parlant, évolue également (Hall, 1996). Judge et al (1995), définissent la réussite de carrière par les « *résultats ou accomplissements positifs psychologiques ou relatifs au travail qu'un individu retire de ses expériences au travail* ». De même Arthur et al (2005) ont défini la réussite de carrière comme étant « *le résultat des expériences liées à la carrière d'un individu. La réussite d'une carrière peut se définir comme l'atteinte de résultats désirables en lien avec la carrière, à un moment donné de sa vie professionnelle et tout au long de celle-ci* ».

Le succès de carrière se mesure au moyen de plusieurs critères objectifs et subjectifs telles que l'augmentation du salaire, la progression des grades hiérarchiques dans l'entreprise, la performance hiérarchique, la satisfaction et la perception par l'individu de sa propre carrière. Bastid (2009) distingue plusieurs facteurs affectant le sentiment de réussite de carrière, tels que la richesse, la diversité des expériences professionnelles, l'implication dans les décisions stratégiques, la possibilité de concilier la vie privée et familiale. La réussite de carrière est considérée comme un concept social qui allie les valeurs personnelles, les choix individuels et les attentes avec les facteurs structurels et contextuels (Dries et coll., 2008). La littérature fait la distinction entre deux dimensions de la réussite de carrière : la réussite de carrière subjective et la réussite de carrière objective (Lebègue, 2015).

La réussite de carrière objective se définit par l'estimation externe de la carrière des personnes par des éléments objectifs. D'après Pralong (2010), la carrière objective est une évaluation extérieure aux sujets grâce à des indicateurs comme la rémunération ou l'évolution hiérarchique. Cette perspective utilise le parcours objectif de la carrière d'une personne, tel que défini par la société ou un groupe de référence (Gattiker et Larwood, 1989 ; Tlaiss, 2015). Elle reflète une compréhension sociale partagée de ce que les indicateurs tangibles externes révèlent sur la situation professionnelle d'un individu (Arthur et al, 2005 ; Tlaiss, 2015). Ces indicateurs englobent le nombre de promotions (Gattiker et Larwood, 1989), le statut professionnel (Gattiker et Larwood, 1989) et l'augmentation des salaires et des récompenses financières (Hall, 1996). Les personnes évaluent leur réussite ou leur avancement professionnel en se comparant

aux autres, en se basant sur des critères visibles, tels que la progression de la carrière dans la hiérarchie managériale (Tlaiss, 2015). La réussite objective est donc évaluée par rapport aux accomplissements et aux attentes des autres ou par rapport à des critères de référence (Heslin, 2005). La réussite objective reflète donc une compréhension sociale partagée plutôt qu'une compréhension individuelle distincte (Arthur et al, 2005).

La conception de la réussite de carrière a changé avec l'évolution du paradigme de la carrière traditionnelle vers les nouveaux paradigmes. Dans le courant de la carrière nomade, les critères de réussite objective de la carrière ont une moindre influence que ceux valorisés dans la réussite subjective (Arthur et al, 2005). Ainsi, les définitions du concept de réussite de carrière se sont éloignées de l'ascension verticale et des acquis du succès objectif (Heslin, 2005) vers une expérience subjective, basée sur l'évaluation personnelle de la carrière (Arthur et al., 2005). Le succès de carrière est considéré comme interne, fondé sur les valeurs qui sont importantes pour les personnes (Arthur et al., 2005). Il était classiquement dépendant des contextes organisationnels, des normes sociétales et de l'opinion des personnes importantes (Gattiker et Larwood, 1989). Dans les nouvelles carrières, compte tenu de l'affaiblissement des normes sociales, la perception interne de la réussite professionnelle acte du fait que les personnes accordent des valeurs différentes à des facteurs tels que le revenu, le statut, la progression hiérarchique ou l'accès à l'apprentissage (Arthur et al, 2005). Les évaluations sont faites par rapport aux normes et aspirations personnelles (Heslin, 2005).

Cette nouvelle approche se caractérise par son caractère multidimensionnel et sa capacité à se rapprocher des valeurs fondamentales des personnes (Hall, 1996). De ce fait, l'approche de réussite de carrière subjective s'intéresse à la perception des individus envers leur carrière (Arthur et al, 2005; Lebègue, 2015). Elle renvoie à la satisfaction que les individus tirent des aspects intrinsèques et extrinsèques de leur carrière (Judge et al, 1995 ; Heslin, 2005). À titre d'exemple, Hall et ses collègues (Hall, 1976 ; Mirvis et Hall, 1994 et 1996) discutent de l'importance du succès psychologique comme critère permettant de juger de la réussite professionnelle. Cela représente un sentiment de fierté et d'accomplissement personnel qui vient du fait de savoir que l'on a fait de son mieux (Hall et Mirvis, 1996). La réussite de carrière se mesure donc à travers des critères subjectifs tels que la satisfaction dans l'emploi, l'évolution de la compréhension de soi (Hall et Chandler, 2005), la satisfaction à l'égard de la carrière

(Struges,1999), l'équilibre de la vie professionnelle et privée (Struges,1999), la satisfaction dans la vie (Boudreau et al, 2001), la perception de l'employabilité interne et externe (Bravo-Bouyssy, 2005) et la réussite organisationnelle (Gatticker et Larwood, 1986). Pour Santos (2016), les évaluations de la réussite de carrière sont influencées par des expériences de travail positives et négatives.

Les chercheurs ont exploré les relations qui existent entre les deux approches de la réussite de carrière, objective et subjective (Judge et al, 1995 ; Arthur et al, 2005 ; Hall et al, 2005). Les éléments objectifs tels que le salaire, la position hiérarchique occupée affectent le sentiment de satisfaction des individus envers leur carrière (Judge et al, 1995), et les attitudes et perceptions de carrière influencent les stratégies de carrières objectives. Pour Arthur et al (1995), c'est seulement en concevant les deux aspects qu'il est possible de comprendre les processus sociaux derrière les carrières et le succès de carrière. Nous constatons que les recherches conçoivent la réussite de carrière en tenant compte de plusieurs éléments : le revenu, la progression, l'indépendance, l'employabilité, la satisfaction vis-à-vis du travail, les débouchés de développement personnel, le sentiment d'intégration sociale, la satisfaction dans sa vie en général (Lebègue, 2015). Au sujet de la perception subjective des carrières, Grodent (2015) indique l'influence des différentes valeurs des générations et souligne que les étapes de carrière sont liées aux choix individuels et aux contraintes organisationnelles. La construction des carrières diffère entre les générations, ce dont nous devons tenir compte dans notre recherche.

1.1.6 Les carrières et les générations

Les travaux de nombreux chercheurs soulignent des différences de valeurs professionnelles entre générations. Trois points importants ont été mis en évidence : le changement des valeurs au travail avec l'âge (effet de maturation), l'adoption de valeurs, par une génération, différentes de celles de la génération précédente (effet générationnel), et le changement de valeurs avec le temps (effet de période) (Ng et Parry, 2016). Dans ses recherches, Grodent (2012) montre la variation des perceptions de la carrière en fonction de l'âge de l'individu et du cycle de vie, et souligne que les étapes de carrière sont liées aux choix et besoins individuels et aux contraintes organisationnelles. Becker (1992) définit la génération comme le regroupement de groupes de naissance qui sont marqués par un lieu historique spécifique, des traits communs au niveau

individuel (parcours de vie, orientations des valeurs et modèles de comportement) et au niveau des systèmes sociaux (taille et composition, culture générationnelle et organisations générationnelles).

Mannheim (1952) a décrit la génération comme un "lieu social" similaire à celui de la classe sociale, dans la mesure où il n'implique pas de localisation physique ou de proximité. Il explique que la création de groupes générationnels est le résultat de l'émergence de nouveaux participants et de la disparition des anciens participants au processus culturel, de sorte que les membres d'une génération sont limités dans leur participation au processus historique, ce qui entraîne une transition continue entre les générations (Ng et Parry, 2016). Les personnes s'identifient les unes aux autres comme membres du groupe, tandis que d'autres personnes extérieures au groupe les reconnaissent comme une génération distincte. Ainsi, les individus d'une génération peuvent être différenciés des membres d'autres générations non seulement par le partage des années de naissance mais aussi par les expériences sociales et historiques uniques des jeunes membres qui ont influencé de façon permanente leurs caractéristiques (Sullivan et al, 2009).

Plusieurs analyses montrent que les membres d'une génération ressentent différemment les événements auxquels ils sont confrontés. Étant donné que ces expériences sont différentes d'une génération à l'autre, les générations auront des indications et des perceptions différentes d'une génération à l'autre (D'amato et Herzfeldt, 2008; Assaidi et al, 2015). La théorie générationnelle suggère que les événements vécus pendant l'adolescence et la jeunesse sont particulièrement mémorables ; ils sont donc retenus par les individus et s'impriment sur une génération et influencent leurs valeurs, leurs attitudes et leurs préférences (Ng et Parry, 2016). Cette théorie établit une distinction entre les générations en fonction des groupes socio-culturels de population. Les caractéristiques partagées peuvent influencer sur les attitudes d'une génération à l'égard des organisations et des valeurs professionnelles (Assaidi et al, 2015).

Les recherches dans la littérature sur les carrières classent les générations en plusieurs groupes : les "baby-boomers" (nés entre 1945-1947 et 1962), la génération "X" (1962 et 1978), la génération "Y" (après 1978), les milléniaux (nés entre 1981 et 1996) et la génération Z (nés entre 1995 et 2012). Les études attribuent des différences remarquables entre les générations en fonction des stades de carrière et des cycles de vie.

- *Les baby-boomers (1945- 1962)*

Les « baby-boomers » ont subi, aux Etats-Unis en particulier, les conséquences de la guerre du Viêtnam et, plus généralement en occident, les conflits entre diverses classes sociales (Assaidi et al, 2015). Les années de jeunesse de cette génération ont été marquées par l'instabilité politique et des changements sociaux majeures. Selon eux, pour réussir, il faut faire des sacrifices et beaucoup travailler (Assaidi et al, 2015). Ils font preuve d'une grande loyauté envers les organisations. En effet, les baby-boomers apprécient les mesures extrinsèques de la réussite professionnelle et sont prêts à travailler de longues heures pour obtenir des récompenses (Sullivan et al, 2009). Témoins du mouvement des femmes et du mouvement des droits civiques, les baby-boomers apprécient la valeur du travail en équipe pour atteindre leurs objectifs (Sullivan et al, 2009). Leurs attentes d'évolution professionnelle sont primordiales (Lancaster et Stillman, 2002; Saba, 2009). Les personnes les plus compétentes occupent des postes de direction, de cadre et de management dans les organisations (Assaidi et al, 2015). L'une de leurs croyances est que le travail est source de réalisation de soi et que de longues heures de travail peuvent être une vraie passion.

Cette génération se caractérise par la séparation de la vie professionnelle et privée, et est moins préoccupée à concilier avec la vie familiale. Les carrières des hommes s'appuient sur une division sexuée du travail ménager et parental, si bien que les femmes ayant des enfants se dirigent vers un retrait partiel ou total du marché du travail afin de s'occuper de leur vie familiale et parentale (Grodent, 2012). Les membres de la génération du baby-boom auraient eu plus de difficulté que les jeunes générations à trouver un équilibre entre l'emploi et la famille (Saba, 2009).

- *La génération X (1962 et 1978)*

Cette génération afficherait des besoins d'indépendance et de contrôle temporel prégnants dans les attentes de travail (Saba, 2009). Elle se caractérise par l'augmentation du nombre des femmes au travail ; elle a vécu la transformation du monde économique et plus de concurrence et de performance exigées pour obtenir un poste ç responsabilité. Elle est vue dans la littérature comme étant la génération intermédiaire (Marbot, 2007; Twenge et al., 2010; Yang & Guy, 2006). La génération X apprécierait la diversité culturelle, politique, sexuelle, raciale et sociale (Saba, 2009). Elle manifeste une pensée plus ouverte sur le monde que celle des baby-boomers,

une aisance avec la technologie, la recherche de l'amusement, une absence de formalisme et un pragmatisme. Les individus de cette génération se distinguent par leur niveau d'études qui est généralement supérieur à celui de la génération précédente. Les recherches suggèrent que les membres de la génération X accordent une plus grande importance à l'équilibre entre le travail et la vie privée que les baby-boomers (Ng & Parry, 2016). Cette génération accorde aussi une grande importance à la famille (Grodent, 2012), et les femmes qui arrêtent de travailler parce qu'elles ont des enfants sont moins nombreuses (Maruani et al, 2006). Les femmes qui se retirent du marché de travail sont plutôt les femmes ayant deux enfants et plus (Grodent, 2012). La conciliation travail-vie personnelle est très importante à leurs yeux et même primordiale dans leur décision d'accepter un emploi (Solomon, 2000). Les individus de cette génération ont été affectés par les changements du monde économique ; ils se trouvent en concurrence avec des jeunes ayant un niveau de qualification plus élevé, critère de plus en plus exigé afin d'occuper une fonction de responsabilité. Cette génération signale davantage de stress et d'expériences négatives que les baby-boomers en raison des exigences professionnelles et personnelles (Ng et Parry, 2016).

- *La génération Y (après 1978)*

Connus sous le nom de « génération Internet », les Y sont nés dans les années 1980 (Saba, 2009). L'informatique fait partie de leur mode de vie, internet ayant toujours été disponible. C'est la génération la plus instruite et la plus capable d'effectuer plusieurs tâches en même temps (Saba, 2009). Elle est à la recherche de l'autonomie et d'un sens personnel à donner à la carrière. Elle se caractérise par l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et une implication des hommes un peu plus importante dans la vie familiale plus précisément au niveau des responsabilités parentales. La génération Y a grandi dans des ménages à double revenu et dans un environnement davantage égalitaire entre les sexes, du moins dans les pays occidentaux, ainsi que dans un contexte de progrès technologique (Ng et Parry, 2016). Les priorités des hommes et des femmes sont devenues plus similaires et l'équilibre travail-famille peut être problématique (Ng et Parry, 2016). Les personnes de cette génération accordent toujours une importance au lien social; elles sont motivées par le travail en équipe et ont l'objectif d'élargir leurs relations sociales (Brillet et al, 2000).

La trajectoire professionnelle de la génération Y s'insère dans une nouvelle vision de la carrière, dans la mesure où la personne se sent actrice de son évolution, en tenant compte de son

employabilité (Scouarnec et al, 2009; Dalmas, 2014). Cadin et al (2003) fait ressortir, pour cette génération, différentes caractéristiques de la carrière nomade. C'est une génération polyvalente, liée par sa connaissance aux différents outils technologiques. Cette génération se caractérise par l'interférence de leurs activités personnelles avec leur carrière plus fréquemment que les baby-boomers. En effet, des recherches suggèrent que la génération Y a un désir de davantage de temps libre plutôt qu'un équilibre entre le travail et la vie privée, ce qui pourrait les amener à suivre une carrière plus cyclique, c'est-à-dire à interrompre leur carrière par des voyages davantage que les générations précédentes (Ng et Parry, 2016). Comme évoqué précédemment, la génération Y connaît la généralisation des « couples à double carrière ». Ils représentent une structure familiale où chacun des conjoints exerce une activité professionnelle et tend à mener une carrière. Ce phénomène reflète la proportion accrue de femmes espérant aboutir à une carrière parmi les professionnels entrant dans le marché du travail.

Compte tenu des changements socio-économiques et des nouveaux paradigmes de carrière, nous développons, dans la partie suivante, l'impact de ces évolutions sur la gestion des carrières universitaires, notamment des femmes. Cela nous fournit un cadre d'analyse pour comprendre l'impact des expériences générationnelles sur les carrières des femmes et identifier les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans différents contextes générationnels.

1.2. La carrière universitaire

Cette partie est consacrée à la présentation des apports théoriques concernant les spécificités de la carrière universitaire, à l'aune des nouveaux paradigmes des carrières.

1.2.1 La carrière universitaire, une carrière sans frontières ?

Les carrières académiques ont été étudiées depuis plusieurs années afin de mieux comprendre les conditions qui contribuent à la production scientifique. Les chercheurs Arthur et Rousseau (1996) associent les carrières académiques aux « carrières sans frontières », du fait de l'autonomie des universitaires dans la gestion de leur propre carrière. Dans le monde académique, les universitaires peuvent façonner leur travail et leur parcours en fonction de leur volonté, de leurs aspirations et de leurs recherches (Baruch, 2013). Les universitaires se

déplacent d'un projet de recherche à un autre et recherchent les meilleures opportunités offertes par les universités. Comme d'autres professions fondées sur la connaissance, les universitaires ont besoin d'un dynamisme professionnel pour atteindre et maintenir un succès à long terme (Baruch, 2013). Ainsi, la nature des progressions de carrière n'est plus unidimensionnelle et dirigée vers le haut au sein d'une seule organisation, mais plutôt ouverte (Baruch, 2013).

Une carrière universitaire offre une certaine liberté et autonomie et jouit, dans de nombreux pays, d'un système de titularisation qui garantit un niveau de sécurité d'emploi. Parallèlement, les universitaires doivent remplir plusieurs rôles liés à l'enseignement, à la recherche, aux services universitaires et professionnels. Les carrières universitaires sont très stables dans certains pays, et deviennent traditionnelles une fois la titularisation obtenue, mais les individus restent autonomes dans leurs activités de recherche. Un certain nombre d'études dans des établissements d'enseignement supérieur de plusieurs pays allient la réussite de carrière des universitaires à la satisfaction au travail et à la motivation professionnelle (Bexley et al, 2013; Machado-Taylor et al, 2016; Stupnisky et al., 2015). Ces études mettent en évidence des niveaux élevés de satisfaction par rapport aux aspects intrinsèques du travail universitaire. Elles soulignent l'importance de l'autonomie dans les activités de recherche, autonomie qui peut être néanmoins limitée par les difficultés de trouver des financements et par des conditions de travail peu satisfaisantes.

1.2.2 Déterminants et modalités de gestion des carrières dans le milieu académique

Les pratiques de recrutement et de gestion des carrières en milieu universitaire diffèrent entre les pays (Musselin, 2005). Plusieurs travaux dans la littérature et particulièrement aux États-Unis et dans les pays anglo-saxons, se sont intéressés au déroulement des promotions pour accéder au grade de professeur. La carrière universitaire représente un ensemble de stades à parcourir et de postes à obtenir, de l'obtention de la thèse de doctorat jusqu'aux grades les plus élevés du professorat. Musselin (2008) différencie deux phases : la première précède le passage à un premier poste permanent et se caractérise par des contrats de types contractuels ; la deuxième succède à l'obtention d'un poste fixe.

En France, les règles et les modalités de gestion de carrière diffèrent entre les disciplines. Depuis les décrets de 1984, pour toutes les disciplines, après l'obtention du doctorat ainsi que la qualification par le CNU, la carrière de l'universitaire commence avec un premier poste de maître de conférences. Elle peut aussi débiter par un poste d'ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche), qui est renouvelable une fois, le temps d'accéder à un poste de maître de conférences. Pour les disciplines telles que les sciences de gestion, d'économie, les sciences politiques, l'accès au professorat exige le passage par le concours d'agrégation du supérieur, étant un concours assez sélectif. En outre, quelles que soient les disciplines, obtenir le diplôme « habilitation à diriger des recherches » est une obligation pour devenir professeur (Musselin, 2005, 2008). Les universitaires titulaires du poste de maîtres de conférences qui ont déjà passé leur habilitation à diriger des recherches ou l'agrégation du supérieur pour certaines disciplines peuvent accéder au titre de professorat.

Dans d'autres pays tels que l'Allemagne, Musselin (2008) souligne que, quelles que soient les disciplines, les déroulements de carrière universitaire sont identiques. La thèse est primordiale pour pouvoir accéder à des postes d'assistants, pouvant ou non comporter des obligations d'enseignement. Ils correspondent aux postes connus ailleurs par des post-docs, mais se déroulent sur une longue période qui peut durer jusqu'à sept années. Dès 2001, Musselin (2005, 2008) mentionne la mise en place d'une nouvelle perspective de carrière et l'ouverture de postes temporaires de trois ans renouvelables. Les titulaires de ces postes gèrent leur agenda de recherche indépendamment. Ainsi, ils peuvent postuler sur des postes de professeur sans avoir passé l'habilitation à l'issue de six années. Ce nouveau poste connu par « Juniorprofessoren », avait pour objectif de résoudre la faible créativité et l'innovation insuffisante des jeunes universitaires puisqu'ils dépendaient des professeurs qui les employaient en tant qu'assistants. Il visait aussi à résoudre la fuite des cerveaux vers les États-Unis.

Aux États-Unis, l'avancement des carrières est encore différent. Musselin (2008) souligne l'absence de texte qui définisse l'avancement après avoir obtenu le diplôme de doctorat jusqu'au poste de « full professor » en fin de carrière. Les universités de recherche possèdent une grande indépendance de fonctionnement qui leur permet de gérer leurs postes et leurs personnels. Après le recrutement en tant qu'« assistant professor », au bout de trois ans, le contrat est examiné et les personnes sont soumises au principe de la « promotion ou exit ».

L'enseignant universitaire peut être recruté sur un contrat à durée indéterminée au cas où il serait promu entre-temps au poste « associate professor » après avoir obtenu la tenure, et ensuite comme « full professor » quelques années plus tard.

Au début de carrière, les universitaires sont motivés à assister à des conférences pour investir dans le capital humain en rapport avec la recherche et l'enseignement, car cela contribue à leur mise en place, à leurs réalisations et à leurs accomplissements et à accroître leur productivité dans la recherche (Sanders et al, 2020). Les chercheurs en début de carrière sont susceptibles de considérer les conférences comme des occasions de créer des opportunités stratégiques de mobilité professionnelle qui peuvent leur permettre de poursuivre et de réaliser leur objectif de carrière et de productivité. Des auteurs notent que ce stade de carrière reflète un souci, voire une préoccupation, pour la réalisation et accomplissement (Sanders et al, 2020).

La phase de mi-carrière est caractérisée par une réévaluation des exigences et des objectifs de la carrière antérieure. En milieu de carrière, les universitaires peuvent éprouver un sentiment de soulagement après avoir obtenu leur titularisation, ainsi qu'une charge de travail accrue et des attentes plus élevées (Sanders et al, 2020). À ce stade, les universitaires s'efforcent généralement de consolider leur progression de carrière et de maintenir les niveaux de contribution à l'organisation et à la profession. Pour les universitaires en milieu de carrière, l'investissement stratégique dans le capital social et le maintien des réseaux sociaux sont des moyens de consolider leur place (Greenhaus, 1987). Ils assistent à des conférences pour investir dans leur capital social et améliorer leur productivité.

En fin de carrière, les universitaires sont souvent bien installés dans leur rôle professionnel, l'accent est mis à ce stade sur la maintenance de leurs performances. Les universitaires en fin de carrière sont susceptibles d'assister à des conférences afin de maintenir les réseaux sociaux, de créer des opportunités stratégiques de mobilité professionnelle et de mentorat universitaire (Sanders et al, 2020). Ceci leur permet souvent de maintenir productivité et performance.

Différents travaux dans la littérature soulignent l'effet de plusieurs éléments dans l'avancement de la carrière universitaire. Les recherches insistent sur l'intérêt de la méritocratie scientifique, favorisant les processus de promotion dans le monde académique (Pigeyre et Sabatier, 2011,

2015). De ce fait, Musselin (2008) s'est intéressée aux marchés du travail dans lesquels s'inscrivent les carrières, les cheminements et les décisions de recrutement des enseignants du supérieur. En France, Sabatier et al (2015) mettent en évidence des différences entre disciplines pour l'accès à l'échelon de professeur et l'existence de plusieurs règles particulières qui mènent aux promotions : certaines disciplines sont soumises à la réussite du concours d'agrégation du supérieur (interne ou externe) telles que le droit, l'économie, la science politique et les sciences de gestion afin de devenir professeur, et reflètent une pratique de recrutement centralisée. En revanche, l'accès au titre de professeur pour d'autres disciplines n'exige pas le passage du concours d'agrégation du supérieur mais plutôt l'acquisition d'une habilitation à diriger des recherches ; dans ce cas on observe une décentralisation du recrutement des professeurs.

En outre, les carrières universitaires sont affectées, comme toutes les carrières, par l'influence de facteurs individuels liés au genre et à l'origine ethnique (Jacobs, 1996) et à des effets de réseau (Baldwin et Blackburn, 1981; Combes et al. 2008).

1.3 Les carrières des femmes

Dans cette partie, nous étudions les perspectives de carrière des femmes et leur situation au travail, en particulier dans le milieu universitaire.

1.3.1 Perspectives sur les carrières des femmes

Les mobilisations féministes des années 1970 ont conduit graduellement à l'émergence de différents questionnements sur les sciences sociales, et ont contribué à l'élaboration de paradigmes théoriques sur l'évolution des femmes dans la société (Cirstocea, 2010). A l'époque, les recherches féministes en Europe de l'Ouest et en Amérique du Nord étaient théorisées par deux approches. La première connue comme le « féminisme-marxiste », mettait en évidence l'interaction entre le capitalisme et le patriarcat, considérés comme deux formes distinctes de domination (Downs, 2005). Cette approche repose sur l'idée que l'analyse de la situation des femmes doit être fondée sur une analyse des relations de classe et du développement des structures productives (Kempeneers, 1985). Elle considère le travail

domestique et reproductif comme une participation dans la sphère productive et à la reproduction sociale dans son ensemble (Calderaro, 2022). Alors que la seconde approche, celle des sphères séparées, est axée sur les cultures autonomes créées par les femmes (Downs, 2005). L'élaboration de la notion des sphères séparées, par des anthropologues féministes, visait à montrer le fondement de la société humaine sur la division entre une sphère publique régie par les hommes, et une sphère domestique déléguée aux femmes (Downs, 2005). La constitution de toute société est basée sur l'interdépendance des deux sphères. Les anthropologues féministes ont ainsi souligné que la division sexuée du travail et du milieu social est un principe structurant de toute société humaine (Downs, 2005).

Dans les années 80, des études ont été réalisées par les sociologues sur l'impact des articulations entre les rapports de classes et les rapports de sexe ; elles ont abouti à l'émergence du terme « rapport sociaux de sexe » (Kateb et al, 2004). Le rapport social peut être comparé à une pression traversant la société. Cette pression se transforme en enjeu autour duquel les individus sont en confrontation continue pour la production, la reproduction de la société, et l'invention de nouvelles méthodes de penser et d'agir (Kergoat, 2005). Des groupes sociaux sont constitués autour de ces enjeux à travers la dynamique des rapports sociaux (Kergoat, 2005).

Dans cette approche des rapports sociaux de sexe, des groupes sexués sont construits par pression, contradiction, antagonisme, autour d'un enjeu. Ces rapports sociaux se fondent principalement sur un rapport hiérarchique entre les sexes; il s'agit d'un rapport de pouvoir, d'un rapport de « classe » (Kergoat, 2005), au fondement d'un système social de domination des hommes sur les femmes (Daune-Richard et Devreux, 1992). Plusieurs recherches se sont intéressées aux problématiques concernant les questions des rapports sociaux de sexe et de la domination masculine (Kateb et Diguët, 2004). Cette autorité des hommes se situe au niveau des divers rapports de classe. Elle prend en compte la dévaluation des professions et des postes occupés par des femmes, ainsi que l'inégalité des conditions de concurrence entre les hommes et les femmes (Bidet-Mordrel, 2010).

Pour ces chercheuses, les rôles sociaux imposés dans la division sexuée du travail représentent la principale source de discrimination et de conflits de genre (Descarries, 1998). La division sexuée du travail est fondée sur le principe de séparation, où la priorité est donnée aux hommes

dans la sphère productive et aux femmes dans la sphère reproductive (Descarries,1998 ; Kergoat, 2005). Cette division sexuée du travail a pour conséquence d'attribuer des fonctions domestiques aux femmes, celles-ci n'étant pas valorisées socialement (Descarries,1998 ; Kergoat, 2005). Le travail domestique, non rémunéré, fait référence à toutes les fonctions relatives aux soins et à la garde de personnes dans le contexte familial. De ce fait, la nouvelle conception du travail affirmée par les paradigmes féministes des années 1970-1980 a également inclus les formes de travail non rémunéré dans le contexte de la sphère privée (tâches domestiques, travail d'entretien physique de la famille, maintenance du réseau des amis et de la famille, production et éducation d'enfants). Cette conception contribue à fournir aux différences notables entre femmes et hommes (au niveau des rémunérations, de désignation, durée travaillée, secteurs d'activité...) le statut d'inégalités structurelles suite à une division sociale d'ordre politique (Galeran et al, 2013).

Toutefois, la famille et l'univers domestique ne sont pas les seuls éléments explicatifs dans la mesure où le marché du travail et l'organisation sont eux-mêmes générateurs d'inégalités (Laufer et al, 2003). Depuis les années 1960, les questions de parité professionnelle et d'égalité hommes-femmes au travail font l'objet de recherches tout d'abord dans les pays anglo-saxons puis dans le monde occidental et désormais dans le monde entier (Morrison et al,1990 ; Schein,1994). Depuis les années 1970-1980, l'activité salariale des femmes a été l'objet d'analyses des sociologues, portant sur les différences de rémunération et les phénomènes de ségrégation entre les sexes sur le marché du travail (Wajcman, 2003). La place des femmes dans le monde organisationnel a été traitée par un grand nombre de chercheurs en gestion (Davidson et Cooper, 1992; Marshall,1995; Kanter, 1977; Tharenou, 1999 ; Laufer, 1982 et 2003).

Les recherches théoriques traitant des expériences et des stades des carrières des femmes restent limitées. Les théoriciens de la carrière se sont intéressés à la carrière des femmes à partir des années soixante, mais avec des conceptions qui reflétaient les réalités de l'époque. Les premières théories de développement de carrière ne tenaient pas compte des expériences des femmes du fait de leur participation minimale au marché du travail (Lbreton, 2009). Elles ont été construites sur la base de modèles masculins. Super (1957) a proposé une classification qui souligne les liens existant entre carrière et vie familiale des femmes, leur rôle prépondérant aux

Etats-Unis à l'époque. Hall (1976) met également en évidence l'interaction entre les étapes de la carrière et les étapes de développement de la vie familiale qui peuvent être ou conciliables ou conflictuelles.

Les femmes sont en effet particulièrement soumises aux responsabilités et aux demandes familiales et sont plus susceptibles que les hommes de faire des pauses dans leur carrière, de réduire le nombre d'heures travaillées et de changer d'organisation plus souvent (Mainiero et Sullivan, 2005; Bellanger, 2008). La maternité apparaît jouer un rôle dominant dans la carrière des femmes (Bastid, 2007). Leur carrière est donc intimement reliée aux autres sphères de leur vie telles que le milieu familial ou personnel. Il est attendu des femmes qu'elles tiennent compte des besoins de leurs enfants, conjoints, parents, amis, pour construire leur cheminement de carrière (Poilpot-Rocaboy et al (2018). En effet, la demande de la société d'être une « bonne mère » (Mahalik et al, 2005; Parent et Moraldi, 2011; Poilpot-Rocaboy et al, 2018) est toujours présente. Poilpot-Rocaboy et al (2018) montrent que certaines femmes réduisent leurs exigences d'avancement professionnel pour limiter les sentiments de culpabilité (Poilpot-Rocaboy et al, 2018).

De nos jours, des progrès ont été réalisés dans les pays occidentaux quant à l'accès accru des femmes au niveau des emplois cadres et des profession intellectuelles. Les femmes travaillent davantage, progressent dans leur carrière mais elles sont toujours nombreuses à réduire leur temps de travail et à interrompre leur carrière pour concilier leur vie professionnelle et privée. En France en 2020, d'après Insee (2022), les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel (cinq fois plus en 2008). Selon le forum économique mondial sur les inégalités de genre « Global Gender Gap Report » (2022), bien qu'au cours des dernières décennies les femmes aient accédé de plus en plus à des postes de direction dans les organisations, les possibilités de formation offertes aux femmes et les possibilités de carrière qu'elles peuvent poursuivre demeurent contrastées. En outre, la pandémie de COVID-19 a dressé de nouveaux obstacles à la construction d'économies inclusives (Global Gender Gap Report, 2022). Les secteurs les plus durement touchés par les fermetures de sites et la numérisation rapide ont été ceux où les femmes étaient plus fréquemment employées. Combinée aux pressions supplémentaires liées à la prise en charge

des soins à domicile, la crise a interrompu les progrès vers la parité hommes-femmes dans plusieurs économies et secteurs d'activité (Global Gender Gap Report, 2022).

1.3.1.1 Concept de plafond de verre

Les recherches sur les carrières des femmes ont mis en évidence le phénomène du « plafond de verre » ou « glass ceiling ». Cette métaphore, apparue en première fois en 1986 dans un article du "Wall street Journal", est définie par Laufer (2004), comme « *l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles* ». Elle fait référence à la barrière invisible qui se dresse devant les femmes qui cherchent à monter dans les hiérarchies organisationnelles (Powell, 2016). Cette expression est apparue dans les médias populaires (Hymowitz et Schellhardt, 1986) et s'est rapidement répandue dans la littérature sur le genre et le management (Powell et al, 2015). Depuis sa première apparition en 1986, la métaphore du « plafond de verre » a subi des modifications pour mettre l'accent sur des problèmes et des obstacles spécifiques liés à la carrière des femmes (Smith, 2012).

Plusieurs contributions ont exploré ce phénomène, qui a été étudié notamment par Latour (2008), Laufer (2009), Pigeyre et Sabatier (2011) et par la Commission européenne (2012, 2015). La littérature regroupe un ensemble de recherches relatives aux carrières des femmes qui visent à expliquer pourquoi la présence des femmes au plus haut niveau de la hiérarchie dans les organisations publiques ainsi que dans les entreprises reste très faible malgré les progrès remarquables enregistrés en matière d'éducation et de formation professionnelle des femmes. Bien que les femmes cadres soient autant diplômées que les hommes, quoique toujours moins nombreuses dans les formations d'ingénieurs, et soient recrutées dans les entreprises en nombre presque égal, elles n'accèdent pas aux postes de direction à des taux comparables à ceux des hommes.

A titre d'exemple, selon le rapport "Women in the Workplace 2020" les femmes représentent seulement 21% des postes au niveau de la direction générale dans les entreprises américaines, après des décennies de politique d'égalité. De même, une étude de l'European Institute for Gender Equality (EIGE) indique que les femmes occupent environ 30% des postes d'encadrement supérieur dans les entreprises de l'Union européenne. Malgré leur présence et leur existence dans les emplois d'experts et de managers, les femmes sont toujours sous

représentées dans les postes clés de direction, ce qui rend le concept plafond de verre toujours actuel. C'est un phénomène transversal qui pourrait exister sur plusieurs niveaux dans les organisations et les différentes professions.

Certains chercheurs utilisent d'autres expressions pour expliquer ce phénomène telles que « labyrinthe », afin de décrire les difficultés et la trajectoire complexe que doivent parcourir les femmes afin d'avancer dans leur carrière et atteindre les postes de direction (Eagly et Carly, 2007). Cette image a été proposée par Eagly et Carly (2007), pour qui cette métaphore est plus riche de sens et plus appropriée que l'expression du « plafond de verre ».

Ainsi, les études effectuées à ce jour reflètent très clairement un certain nombre de difficultés que rencontrent les femmes (Tlaiss et Kauter, 2010). Des facteurs explicatifs sont identifiés par les recherches visant à comprendre la construction de ce phénomène: les stéréotypes de genre selon lesquels les femmes sont perçues comme moins aptes que les hommes à occuper des postes de direction, les cultures organisationnelles basées sur des modèles masculins de leadership et de présentéisme, le manque de modèles de femmes occupant des postes de direction de haut niveau, l'absence de mentorat et de réseaux (Ferrary, 2005; Marry, 2008 ; Tlaiss, 2010 ; Naschberger et al, 2012 ; Maruani, 2014 ; Lewis et Simpson, 2017). De nombreux chercheurs (Kirchmeyer, 1998 ; Morrison et Von Glinow, 1990 ; Eby et al. 2003; Saba et Lemire, 2004) ont identifié les caractéristiques individuelles et organisationnelles comme déterminants du développement de carrière afin d'expliquer les inégalités de genre dans la gestion et les modèles de carrière.

Ce phénomène a été étudié au niveau de la carrière académique ou universitaire. En effet, la trajectoire des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche ne suit pas le même parcours que celle de leurs homologues masculins. Marry (2009) considère que « *le monde académique n'échappe ni à une moindre féminisation du milieu, ni au plafond de verre auquel se trouvent confrontées les femmes.* » En fait, bien que la présence des filles soit de plus en plus forte dans les études doctorales et qu'elles prennent leur place dans les carrières académiques et scientifiques, elles sont sous-représentées dans le personnel académique. Plusieurs chercheurs se sont intéressés aux mécanismes de recrutement et d'avancement des femmes à l'université.

1.3.2 Les femmes dans le milieu universitaire

Plusieurs travaux abordent la question de l'égalité des genres au niveau des carrières universitaires. Notamment, la progression de la carrière universitaire des femmes et leur sous-représentation dans les positions hiérarchiquement les plus élevées ont constitué les enjeux de différentes recherches. Ce débat a commencé au cours des dernières décennies. Malgré des années de législation et de sensibilisation à l'égalité dans les contextes occidentaux, les femmes continuent à connaître des résultats de carrière différents de ceux de leurs homologues masculins dans les secteurs de l'université et de la recherche (O Grada et Al, 2015). Ces différences se traduisent à travers la dégradation ascendante des femmes au fur et à mesure que l'on monte les échelles académiques de la carrière. Elles ont été traitées et conceptualisées de diverses manières à travers l'utilisation de métaphores telles que "plafond de verre" ou "tuyaux qui fuient" (Commission européenne, 2009 ; O Grada et Al, 2015). Les femmes restent bloquées au niveau du poste de professeur adjoint ou occupent des postes à temps partiel (Dryfhout et Estes, 2010) pendant trop longtemps, alors que leur proportion s'abaisse au niveau des grades supérieurs de la hiérarchie (Salinas et Bagni, 2017; Ilias et al, 2019).

Dans la littérature, le statut des femmes dans les universités a été exploré par différents auteurs (Benschop et Brouns, 2003; Latour, 2008; Pigeyre et Sabatier, 2011). Dans ce contexte, Salinas et Bagni (2017) indiquent que les femmes rencontrent plus de défis que les hommes pour monter les échelons académiques. Les études surtout anglo-saxonnes ont abordé la productivité scientifique inférieure des femmes et le rôle des responsabilités familiales au niveau de cette productivité (Marry, 2008). Des travaux effectués aux États-Unis vers les années 1970 et 1980, soulignent la moindre production des femmes par rapport aux hommes, et leur moindre accès aux positions les plus prestigieuses et les mieux payées (Marry et Jonas, 2009). La discussion de la productivité scientifique comparative basée sur le genre est récurrente aux États-Unis et dans les études internationales en économie et sociologie des sciences (Marry et Jonas, 2009). En outre, les travaux de la littérature affirment la difficulté de publication des femmes, et surtout des mères (Murray et Siler, 2019). De même, les recherches confirment que les femmes subissent davantage les difficultés liées à l'équilibre entre leurs devoirs familiaux et leurs recherches (Woodward, 2007; Minello et al, 2021). Le début d'une carrière universitaire est marqué par une longue période de précarité qui coïncide généralement

avec la période des maternités. Ainsi, dans l'ensemble, les femmes publient moins que leurs collègues masculins (She Figures, 2018) et sont moins citées que les hommes (Larivière et al. 2013).

Dans ce contexte du recrutement basé sur la méritocratie, Marry (2009) s'est interrogée sur la possibilité d'assurer une plus grande égalité de carrière entre les hommes et les femmes dans le milieu académique. Elle tient compte de deux grandes approches complémentaires des inégalités sexuées de carrières : la première approche se focalise sur les modèles d'interprétations de la sous-représentation des femmes dans les postes de pouvoir et la deuxième approche sociohistorique conçoit les obstacles des carrières des femmes dans une approche contextuelle (variant en fonction des disciplines et des pays) et en fonction des organisations et des institutions (processus de recrutement, de promotion, décisions à prendre collectivement,...). Des auteurs ont examiné les liens entre les établissements universitaires, les politiques facultaires et scientifiques, et les cheminements personnels liés à l'achèvement d'une carrière universitaire (Fassa et al, 2012). Dans leur étude sur les femmes universitaires au Moyen-Orient, Karam et Afiouni (2014) montrent l'influence des structures mandatées de l'idéologie du genre (à titre d'exemple, attendre à agir en accord avec les stéréotypes sociaux préexistants selon lesquels les femmes sont inférieures aux hommes ; prioriser les responsabilités traditionnelles en matière de genre plutôt que le travail universitaire) sur les perspectives de réussite de ces femmes et donnent la priorité aux responsabilités sexospécifiques traditionnelles par rapport aux travaux universitaires (Santos, 2016).

Fassa et al (2012) soulignent dans leur étude la faible part des femmes dans le corps professoral et leur sous-représentation au niveau de la hiérarchie universitaire ainsi que la variation des données selon les pays, les universités et les disciplines. De même, Pigeyre et Sabatier (2011) montrent une différence disciplinaire au niveau de l'évolution de la part des femmes dans l'enseignement supérieur. Par l'étude des processus relatifs aux commissions de spécialistes et au concours d'agrégation (spécifique aux sciences de gestion) au niveau de trois disciplines (histoire, gestion, physique), les auteurs montrent que l'accès au professorat demeure plus difficile pour les femmes. Leur part parmi les professeurs progresse très lentement. En physique comme en histoire, il est encore plus difficile de devenir professeur. Les auteurs font également remarquer que le concours d'agrégation pénalise les femmes parce qu'il se déroule à un moment où elles fondent une famille. Par ailleurs, Drucker-Godard et al (2017), à travers leur étude sur

les femmes dans les universités françaises, ont porté un regard spécifique sur les disciplines à agrégation et sur les limites du concours d'agrégation, comme étant un élément déterminant l'avancement de la carrière universitaire.

1.3.2.1 Obstacles de progression à la carrière

Des facteurs personnels, sociétaux ainsi qu'institutionnels sont mis en lumière pour expliquer la rareté des femmes dans les grades supérieurs des professions scientifiques (Lefeuvre, 2009). Parmi les principales raisons de la sous-représentation des femmes figure la difficulté d'exercer les tâches de parentalité et de concilier le travail et la vie personnelle, due aux longues heures du travail universitaire (Raddon, 2002; Jacobs et Winslow 2004 ; Doherty et Manfredi 2006). On retrouve l'effet de la maternité sur les différentes étapes de la carrière universitaire d'une femme (Ilias et al, 2019). En effet, en tant que jeunes mères, les femmes trouvent beaucoup de difficultés à terminer leurs études supérieures ou doctorales tout en respectant leurs obligations maternelles (Rockinson-Szapkiw, et al 2017). Cependant, même plus tard dans leur cycle de vie, les mères enseignantes chercheuses passent plus de temps à s'occuper de leurs enfants et vivent un conflit important entre le travail et la famille (Ilias et al, 2019). D'autre part, au niveau de l'éducation des enfants, Rhoads (2012) a souligné que, malgré la reconnaissance des deux parents, universitaires, de l'exigence d'une contribution égale à l'éducation des enfants, les pères y consacrent moins de temps que les mères.

A leur tour, Pigeyre et al (2011) distinguent dans leur recherche des raisons endogènes relatives au travail et aux systèmes universitaires ainsi que des raisons exogènes liées aux particularités de genre. Les raisons endogènes font référence à une répartition sexuée des tâches qui éloignerait les femmes de la recherche, par manque de temps qu'elles consacrent à la pédagogie ou aux tâches administratives. En outre, en analysant le fonctionnement des comités spécialisés, les auteurs démontrent l'importance de la discrimination indirecte. Les raisons exogènes reviennent d'une part aux obligations domestiques et familiales que les femmes se chargent encore lourdement, et d'autre part aux phénomènes de socialisation qui prépareraient les hommes à une carrière compétitive. Les travaux de recherche mettent en relief des contraintes systémiques complexes empêchant les femmes d'accéder à des postes de direction dans les universités (Abalkhail, J. M, 2018). Bagilhole et White (2011), dans une étude s'intéressant au leadership des femmes universitaires effectuée auprès de huit pays, trouvent que le modèle

universitaire masculin est considéré comme étant le chemin unique conduisant à la direction. Les cultures organisationnelles aux normes masculines représentent un facteur de faible présence des femmes aux postes de direction (Madsen, 2012). Les travaux soulignent le manque d'opportunités de mentorat et d'accès aux réseaux professionnels (Mavin et Bryans 2002; Ismail et Rasdi 2007) et les stéréotypes de genre, qui ont un impact sur les décisions en matière de recrutement et de promotion.

1.3.3 La gestion des ressources humaines en université et la diversité

La littérature couvre plusieurs initiatives organisationnelles mises en œuvre pour accompagner les femmes, afin de répondre aux déséquilibres entre les genres dans les postes de direction. A titre d'exemple, créer une culture organisationnelle favorable à l'inclusion des femmes dans les postes de direction (Shein 1985; El Abboubi et al, 2023) et adopter des programmes de mentorat sont des pratiques recommandées. Dans une analyse des processus de recrutement, Siwek-Pouydesseau J. (2011) propose de mesurer le taux de réussite des candidates par rapport au nombre total de candidates afin de déterminer s'il existe ou non des pratiques discriminatoires contre les femmes. A l'issue de la phase de recrutement, il devient impératif d'activer les leviers réglementaires, managériaux et éthiques afin de parvenir à une meilleure rétention des femmes sélectionnées.

Le mentorat est une des stratégies importantes pour favoriser l'avancement professionnel des femmes en leur offrant des occasions de parrainage, d'encadrement et de soutien psychologique (Ibarra, Carter et Silva, 2010 ; O'Neil et Bilimoria, 2005 ; Abalkhail, 2018). Pour Ibarra et al, (2010), sans parrainage, les femmes ne sont pas seulement moins susceptibles que les hommes d'être nommées à des postes de haut niveau, elles sont aussi moins susceptibles d'être soutenues. Ils insistent sur le fait que les organisations doivent élaborer des programmes de parrainage car les mentors jouent un rôle essentiel dans le développement de la carrière des femmes et dans leur progression hiérarchique (Abalkhail, 2018).

Au niveau universitaire, les mesures de soutien au recrutement et à la progression de carrière visant à garantir que les femmes et les hommes ont les mêmes chances de progresser dans leur carrière scientifique sont nécessaires (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018). Parmi ces mesures, l'examen critique des processus et procédures de sélection existant à tous

les stades et la correction de tout biais sont des étapes importantes pour garantir l'égalité des sexes dans les carrières universitaires et de recherche (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018). En outre, les organismes publics et de financement de la recherche doivent examiner comment leurs politiques et leurs programmes de financement peuvent promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les carrières au niveau de la recherche (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018). Dans une étude réalisée au Moyen – Orient, il est montré que la mise en œuvre de politiques en matière de ressources humaines, afin d'atténuer une partie des pressions exercées sur les femmes dans les universités, a eu une incidence positive sur la composition hommes-femmes du corps professoral (Afiouni et Karam, 2014).

Parmi les pratiques à adopter au niveau des universités figure le développement de l'expertise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les comités de recrutement et de promotion, qui doivent eux-mêmes refléter la mixité des genres dans la mesure du possible. Les responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent indiquer si les candidats de tous les sexes ont bénéficié d'une considération égale, y compris le type, la fréquence et la qualité des questions posées ou, dans le cas des processus de promotion, les remarques formulées à propos des candidats à la progression de carrière et les éventuels préjugés sexistes observés. Il est recommandé d'augmenter le nombre de candidates potentielles en élargissant l'éventail des disciplines de recrutement dans les domaines où les femmes sont sous-représentées et d'identifier de manière proactive les femmes dans les domaines sous-représentés (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018).

Au niveau des politiques et mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui peuvent être adoptées dans un plan d'égalité entre les femmes et les hommes, il faut citer l'aménagement flexible du temps de travail, le soutien aux responsabilités familiales (par exemple pour la garde d'enfants et la prise en charge d'autres personnes), et un soutien en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018).

Bailyn (2003) décrit les expériences des femmes au « Massachusetts Institute of Technology » (MIT) et les progrès accomplis grâce à des discussions actives pour échanger des expériences. Grâce à ces efforts et à leur association avec la haute direction, leurs préoccupations concernant

le manque d'un environnement propice à la famille ont été inscrites à l'ordre du jour. En conséquence, le nombre de femmes dans le corps professoral du MIT a augmenté (Afiouni et Karam, 2014). En 2020, l'agence gouvernementale pour le commerce et l'innovation de l'Irlande a lancé le plan d'action 2020 pour les femmes « Alimenter la croissance par la diversité ». Ce plan d'action vise à favoriser la réussite économique nationale en augmentant la participation des femmes à l'entrepreneuriat et à la direction d'entreprise, en créant des financements destinés aux femmes entrepreneurs et aux chercheuses ayant le potentiel de transformer leurs recherches en propositions commerciales et en pilotant une initiative pour inclure des femmes dirigeantes/chefs d'entreprise dans les équipes de projet des établissements d'enseignement supérieur (Rapport European Institute for Gender Equality, 2018).

De même, O Grada et al (2015) mentionnent des pratiques telles que la représentation des femmes dans les conseils d'administration, l'élaboration de programmes de développement professionnel et de mentorat en s'appuyant sur les principes de la sensibilisation au genre, de l'autonomisation, du soutien par les pairs et de la diversité. Dans le cadre des politiques Irlandaises institutionnelles au niveau universitaire, O Grada et al (2015) ont élaboré le projet « TTGC » (Through the Glass Ceiling), une action positive pour la progression de carrière des femmes universitaires et chercheuses. Ce projet s'est déroulé dans une université irlandaise "University College Cork (UCC)" et visait à ce que les femmes du corps enseignant et de la recherche bénéficient d'un développement professionnel efficace et de programmes de mentorat appropriés. De même, il soutenait la poursuite d'un programme d'égalité des genres pour les carrières universitaires et de recherche. Il a généré un certain nombre de résultats positifs. Ceci a conduit les femmes à revoir, évaluer et planifier leur carrière afin d'apprécier leurs propres compétences. De même, il a enclenché changement structurel et culturel grâce à son rôle de soutien aux femmes pour qu'elles progressent vers des postes plus influents au sein du système, tout en encourageant une prise de conscience critique de la nature sexuée du système.

Dans les pays occidentaux, il existe de nombreuses études qui ont traité les questions de genre dans le développement de carrière. Depuis plus récemment, des recherches sur ces thématiques sont entreprises dans la région MENA, notamment dans les pays du Moyen-Orient arabe. Cette région est considérée comme un milieu intéressant pour l'étude des carrières des femmes. La culture du Moyen-Orient a toujours été décrite comme favorisant les hommes, avec des

stéréotypes de genre qui considèrent que les femmes sont aptes à prendre soin des hommes et à jouer un rôle important dans l'éducation alors que les hommes ont les postes de gestion et de direction (Jamali, et al, 2005 ; MENA, 2007). Du fait de son ouverture économique et démocratique et des relations internationales, le Liban est un des pays concernés au premier plan par l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, et la mixité des positions professionnelles. Décrit comme la nation arabe la plus occidentalisée, le Liban est perçu comme l'artefact de l'interaction entre le monde occidental et le Moyen-Orient. Ainsi, le rôle des femmes libanaises a été influencé par cette interaction entre l'Europe et le Moyen-Orient. La religion demeure à la base de la constitution nationale et de l'allocation du pouvoir et interfère ainsi dans le développement économique du pays. Pour cela, nous trouvons qu'il est essentiel d'éclairer quelques repères historiques sur l'évolution du rôle des femmes dans la région MENA et plus précisément au Liban.

1.4 Les carrières des femmes au Moyent-Orient

Nous présentons dans cette section une description du contexte de la femme universitaire dans la région MENA et du milieu libanais en particulier.

1.4.1 Aperçu de la situation des femmes dans la région MENA

Le Moyen-Orient arabe est un milieu intéressant pour l'étude des carrières des femmes. En effet, les études montrent que les femmes vivent et travaillent dans un contexte socioculturel particulièrement conservateur et patriarcal, ce qui a de profondes implications sur le déroulement de leur carrière (Afiouni, 2014). Les statistiques régionales montrent que la région arabe MENA est l'une des pires régions en termes d'autonomisation économique des femmes, avec le plus faible taux de participation à la population active au niveau mondial (Forum économique mondial, 2020 ; Karam et Afiouni, 2021). Les femmes ne représentent que 23,4%, 23,5 %, 24,5 % et 12,3% de la main-d'œuvre en Arabie saoudite, au Liban, au Soudan et en Irak respectivement (Karam et Afiouni, 2021).

La région du Moyen-Orient arabe se trouve au carrefour de nombreux changements géopolitiques, sociaux et économiques. Les crises palestiniennes, irakiennes et syriennes ont eu

des répercussions sur les marchés du travail et les systèmes sociaux tant régionaux que nationaux (Afiouni et Karam, 2020). En effet, les turbulences géopolitiques ont ralenti la croissance économique, réduit les investissements privés et creusé le déficit commercial dans de nombreux pays de la région (Organisation internationale du travail, 2016 ; Afiouni et Karam, 2020). Ce contexte a impacté le marché du travail et a modifié les possibilités de carrière en particulier pour les femmes et les jeunes (International Labor Organisation, 2016). Ces dures réalités économiques et géopolitiques créent des obstacles à l'emploi des femmes, malgré leur taux d'éducation élevé (Forum économique mondial, 2017; Afiouni et al, 2020). La région a comblé 93% de son écart de scolarisation entre les sexes ; cependant, en termes de participation économique, peu de progrès ont été réalisés au cours de la dernière décennie avec une amélioration de seulement 1 % (de 39 % à 40 %) (Forum économique mondial, 2017).

Certains spécialistes avancent des explications culturelles à ces reculs en matière d'égalité des sexes (Afiouni et al, 2020). Les femmes sont confrontées à des obstacles à l'emploi sous la forme d'attentes dans l'environnement socioculturel, d'attitudes stéréotypées dans les cultures d'entreprise et de politiques et pratiques organisationnelles (Zgheib, 2018). Les sociétés arabes, étant fortement patriarcales, établissent des différences claires entre les rôles des sexes. Quelques chercheurs suggèrent qu'il y règne une vision sociale dominante, selon laquelle les femmes ont comme responsabilités principales le soin de la famille et des enfants (Metcalf, 2007; Karam et Afiouni, 2014). Sidani (2005) soutient que les normes culturelles dominantes dans la région MENA, ont généralement mis en doute la capacité des femmes à s'engager dans le développement économique de leurs sociétés. Dans cet ordre d'idée, Marmenout (2009) montre que les femmes travaillant aux Émirats Arabes Unis veillent à ne pas dépasser leur mari en termes de revenus ou de promotions, et sont censées travailler moins d'heures que leur mari. Selon un témoignage, une femme a un jour refusé une promotion pour éviter des problèmes avec son mari (Karam et Afiouni, 2014).

Différents facteurs d'ordre socio-économiques et gouvernementaux (force des réseaux familiaux, des liens interpersonnels et du patriarcat) influencent par ailleurs les rôles managériaux des femmes dans la région arabe MENA (Karam et Afiouni, 2014). A titre d'exemple, dans une étude portant sur les expériences managériales de 52 femmes cadres au Liban, Jamali et al. (2005) indiquent que les femmes cadres sont confrontées à des contraintes

comportementales et structurelles sur le lieu de travail libanais. Elles sont souvent perçues comme présentant un risque d'emploi plus élevé que leurs homologues masculins, en raison de leurs obligations familiales. Aussi, selon une autre étude menée par Tlaiss et Kauser (2011), les cultures organisationnelles discriminatoires ne soutiennent pas les femmes qui travaillent et ont un effet d'entraînement sur les pratiques associées au recrutement, à la promotion et à l'absence de mentorat et d'encadrement. La centralité de la famille et le cadrage des responsabilités domestiques et de la garde des enfants comme étant réservées aux femmes sont fréquemment signalés comme entravant les carrières des femmes arabes (Karam et al, 2013; Tlaiss, 2014).

Les femmes qui choisissent de faire carrière en dehors de leur foyer le font généralement dans des secteurs considérés comme socialement acceptables, tels que l'éducation et la santé, et occupent des postes de niveau inférieur (Tlaiss, 2015). Afiouni (2014) montre dans ses recherches que la flexibilité du travail universitaire permet aux femmes de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de garde d'enfants. C'est pourquoi les femmes sont incitées à opter pour cette profession, notamment en raison de sa flexibilité et de son attrait social. Néanmoins, même dans les universités, les femmes sont confrontées à davantage de défis en raison de l'idéologie patriarcale et de l'effet des valeurs socioculturelles traditionnelles (Sidani, 2005; Karam et Afiouni, 2014 ; Sidani et al, 2015; Abdalkhalil, 2018). Abalkhail (2018) a examiné les conditions qui permettent aux femmes universitaires en Arabie Saoudite d'accéder à des postes de direction. Son étude a permis une meilleure compréhension des expériences professionnelles des femmes et l'identification des moyens systémiques qui contribuent à l'amélioration de leurs carrières en Arabie Saoudite. L'auteur souligne aussi que des facteurs sociétaux tels que la ségrégation sexuelle, les réseaux et le mentorat sexués, la discrimination sexuelle et la culture organisationnelle qui reflète des valeurs et normes patriarcales contribuent à l'exclusion des femmes des opportunités de carrière dans le milieu universitaire. Les résultats de cette étude confirment qu'il existe un lien étroit entre les valeurs culturelles et le système de croyances, les pratiques organisationnelles et les questions liées au genre.

Par ailleurs, au Moyen-Orient arabe, Abalkhail et Allan (2015) montrent que les réseaux professionnels au sein de l'université sont toujours des réseaux dominés par les hommes et que les femmes en sont souvent exclues. Cette situation est attribuable à la ségrégation sexuelle

institutionnalisée et légalisée en milieu de travail et à l'idéologie patriarcale qui renforce la valeur de la famille (Sidani, 2005). Les femmes ont donc tendance à compter sur leur famille et leurs relations familiales pour obtenir du soutien et faire avancer leur carrière (Abalkhail et Allan, 2015). Également, Abalkhail et Allan (2015) ont examiné les « wasta » (liens familiaux et réseaux familiaux en tant que système de soutien informel) et la progression de la carrière des femmes dans les pays du Golfe. Les réseaux de femmes de la région sont souvent donc associés à des réseaux d'hommes (Metcalf, 2006 ; Abalkhail, 2012 ; Abalkhail et Allan, 2015). Sans le soutien de membres puissants de la famille, en particulier des relations masculines, les femmes arabes peuvent avoir du mal à s'en sortir (Abalkhail et Allan, 2015). A leur tour, Abalkhail et Allan (2015) montrent que dans le contexte arabe, il y a une absence marquée de programmes de mentorat qui favorisent l'avancement professionnel des femmes. Abdalkhalil (2018) met en lumière les difficultés auxquelles font face les femmes dans l'enseignement supérieur pour trouver un mentor, sachant que les programmes disponibles ont tendance à favoriser les hommes plutôt que les femmes (Tlaiss et Kauser, 2011 ; Abalkhail et Allan, 2015 ; Abdalkhalil, 2018).

Toutefois, la littérature mentionne des efforts locaux et internationaux qui visent l'amélioration du statut des femmes dans la région arabe du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (Afiouni et Karam, 2014). A titre d'exemple, Metcalfe (2008) relève les mesures prises par les gouvernements arabes pour se conformer aux normes internationales concernant les droits des femmes, les initiatives pour améliorer le statut des femmes. Elle souligne que les États arabes ont adopté les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et que les États ont signé la convention sur l'élimination des formes de discrimination à l'égard des femmes (bien qu'avec quelques réserves) (Metcalf, 2007 ; Afiouni et Karam, 2014). En outre, de nombreux chercheurs notent que plusieurs États du Golfe ont mis en place des programmes d'autonomisation des femmes, reflétant la reconnaissance de l'entrepreneuriat pour l'emploi des femmes (Metcalf, 2007 ; Naser, Mohammed et Nuseibeh, 2009 ; Al-Ahmadi, 2011 ; Afiouni et Karam, 2014).

Compte tenu des difficultés dans la région MENA et au Liban, les chercheurs réfléchissent aux changements contextuels possibles et à l'importance simultanée des pratiques et des politiques dans les systèmes RH des organisations locales (Afiouni et Karam, 2014). Des efforts de

changement sont constatés dans toute la région (Afiouni et Karam, 2014). Par exemple, Metcalfe (2011) suggère la conception d'un modèle national de développement des ressources humaines qui place le genre au centre, et l'autonomisation des femmes arabes comme objectif principal (Afiouni et Karam, 2014). Elle souligne l'importance d'une perspective de genre dans les enquêtes sur les ressources humaines dans les états islamiques, en vue d'améliorer les stratégies nationales de développement des ressources humaines. Metcalfe (2008) et Karam et Jamali (2013) reconnaissent l'importance de définir des systèmes de ressources humaines adaptés à la région et pas seulement ceux adoptés par l'Occident (Afiouni et Karam, 2014). A titre d'exemple, dans son étude sur les femmes professionnelles arabes travaillant au Bahreïn, Metcalfe (2007) a constaté que l'organisation n'avait pas de politique de maternité et de retour au travail. Cela était lié fait qu'on s'attendait à ce que les femmes s'occupent naturellement de leurs enfants et quittent leur travail.

En étudiant des facteurs, au niveau macro, ayant un effet sur les pratiques pertinentes pour les femmes au travail, Karam et Afiouni (2014) examinent des politiques de ressources humaines dans quelques universités de la région MENA. Les auteurs axent leurs attentions sur les points suivants: dispositions relatives au congé de maternité, mesures prises pour la garde des enfants, flexibilité des heures de travail, pratiques locales. Leurs résultats font ressortir l'existence d'initiatives en matière de diversité mais qui ne sont pas orientées vers l'emploi équitable des femmes et des groupes défavorisés.

Ainsi, dans quelques pays arabes, les politiques en matière de ressources humaines prévoient des pratiques qui prennent en considération les devoirs islamiques des musulmans pratiquants. Par exemple, il y a une réduction des heures de travail pour tous les employés pendant le mois de Ramadan ; les professeurs musulmans sont autorisés à faire des pauses régulières tout au long de la journée de travail pour la prière ; ils sont autorisés à prendre un congé pour accomplir leur devoir de « Hajj ». Le « Hajj » est le cinquième pilier de l'islam et est exigé de tout musulman valide qui peut financièrement se permettre le pèlerinage à La Mecque en Arabie Saoudite (Afiouni et Karam, 2014). Mais Karam et Afiouni (2014) suggèrent que très peu de mesures sont prises dans les universités de la région afin de créer un environnement favorable aux femmes mères de famille. A titre d'exemple, les auteurs insistent sur le fait que le congé de maternité est court. Sur la base des dispositions en matière de congé de maternité, ils

répartissent les pays en trois groupes: les pays offrant des dispositions en matière de maternité qui répondent tout juste aux critères de l'Organisation Internationale du Travail (2010) (Algérie, Maroc, Égypte et Émirats arabes unis), les pays ayant des dispositions moyennes en matière de congé de maternité (Liban, Jordanie, Koweït et Arabie saoudite (70 jours) ainsi que les Émirats Arabes Unis, Yémen et Irak (60 jours)). Le troisième groupe comprend les pays où les dispositions concernant le congé de maternité sont faibles (30 jours en Tunisie, 45 au Bahreïn, 49 au Liban, 50 en Libye et en Syrie). Les politiques explicites d'égalité d'emploi et en matière de harcèlement sexuel et d'anti-discrimination sont rares. De même, la disponibilité des crèches est faible et n'existe que dans 4 pays : Égypte, Arabie saoudite, Koweït et Émirats Arabes Unis.

Dans la partie suivante, nous traiterons de tout ce qui nous permet de comprendre la situation des femmes libanaises et particulièrement dans le monde universitaire.

1.4.2 Situation dans le contexte libanais

Le Liban est un petit pays du Moyen-Orient arabe qui partage ses frontières avec la Syrie au nord et à l'est, et avec la Palestine au sud. Il est bordé à l'ouest par la partie orientale de la mer Méditerranée. Il a une histoire mouvementée, marquée par la guerre, de grandes vagues d'émigration et une corruption rampante qui imprègne le fonctionnement du secteur privé et public (Karam et Afiouni, 2017). C'est un pays qui se caractérise par un régime politique confessionnel, où les groupements religieux dans la vie politique et communautaire jouent un rôle important et constituent la base du partage du pouvoir. Parmi les pays de la région MENA, le Liban est généralement considéré comme un pays arabe plus libéral avec des normes sociales assouplies. Il est décrit comme étant la nation la plus occidentalisée de la région, perçue comme un artefact de l'interaction du monde occidental et du Moyen-Orient (Tlaiss et Kauser, 2011).

Cette interaction exerce une influence sur le rôle des femmes au Liban (Neal et al, 2005). En fait, il est un des pays arabes qui ont permis aux femmes d'assumer des responsabilités et des fonctions hors des rôles traditionnels de la femme au foyer (Jamali et al, 2005). Sidani (2005) écrit que, bien qu'étant une nation du Moyen-Orient avec une culture majoritairement patriarcale et donnant prééminence au masculin, la société libanaise est également connue pour ses codes relativement souples par rapport à d'autres pays de la région du Moyen-Orient au

niveau de la participation des femmes aux activités économiques et politiques. La culture libanaise fusionne les valeurs musulmanes, chrétiennes, européennes et arabes non fondamentalistes (Neal et al, 2005). A l'encontre d'autres pays de la région et de la société arabe traditionnelle où les femmes ont peu de rôles à jouer au-dehors de leur foyer (Sidani et Hakim 2012), les Libanaises sont perçues comme modernes et sont autorisées à voter, travailler, poursuivre des études et participer à toutes les formes de la vie politique (Neal et al, 2005).

Si les femmes libanaises jouissent de libertés relativement plus visibles en termes de vêtements, de mouvement et d'interactions sociales par rapport à leurs homologues des autres pays arabes, elles font en revanche face à des règles à l'égard du sexe, telles que les droits de la nationalité et de l'héritage, qui sont largement discriminatoires (Afiouni et Karam, 2020). En effet, le Liban ne dispose pas d'un code civil régissant des lois qui réglementent le statut personnel, mais les différentes autorités religieuses le réglementent en fonction de leurs propres interprétations (Human Rights Watch, 2015), ce qui place l'administration juridique sous la responsabilité exclusive des institutions religieuses, qui souscrivent à l'idée que l'homme doit être à la tête de la cellule familiale (Afiouni et Karam, 2020). Ainsi, la structure confessionnelle du gouvernement renforce les interprétations patriarcales de la loi et restreint donc les droits des femmes libanaises, notamment en ce qui concerne la famille, leur statut personnel et les questions sensibles concernant la citoyenneté et la nationalité (Bazalgette et Mohamed, 2015).

La société libanaise est de nature collectiviste et la famille est considérée comme l'épine dorsale de la société (Barakat, 1993; Tlaiss et al, 2022). Elle exige généralement le plus haut degré de loyauté (Tlaiss et al, 2022). La culture libanaise est patriarcale et favorise une division traditionnelle du travail et promeut des rôles de genre très distincts et strictement définis (Tlaiss, 2014). L'homme représente le chef de famille et la figure d'autorité responsable des femmes et des enfants (Jamali et al, 2005). La plupart des segments de la société libanaise continuent de définir les femmes par leurs responsabilités domestiques en tant que femmes au foyer, mères et épouses, et ces attentes régissent les choix de carrière socialement acceptables des femmes (Tlaiss, 2014).

Historiquement, comme le soulignent Tlaiss et Mendelson (2014), les Libanaises ont été des pionnières par rapport aux pays arabes voisins. Elles se sont frayé un chemin vers l'emploi et des responsabilités publiques en dehors de ceux qui sont traditionnellement attribués aux

femmes dans cette région. Le flux accru de femmes sur le marché du travail a été historiquement déclenché par des conditions politiques, économiques et démographiques difficiles. La guerre civile libanaise (1975-1990) a placé le pays dans un état de stress financier et économique extrême, avec des taux de chômage élevés, des salaires très bas et de mauvaises conditions de vie (Tlaiss et Kauser, 2011), ce qui a contribué à l'immigration des jeunes hommes diplômés vers les pays voisins à la recherche de la sécurité et d'une meilleure condition de vie. Cette situation a entraîné une fuite des cerveaux et une pénurie de main-d'œuvre, et a créé par la suite la possibilité pour les femmes d'accroître leur participation au marché du travail (Jamali et al, 2005, 2006). Suite à l'aggravation de la situation économique à la fin des années 1980 et 1990, un grand nombre des foyers ne pouvaient survivre que s'ils étaient soutenus par des couples à double carrière.

Au début des années 1970, la part des femmes sur le marché du travail était de 17,5%, concentrée dans les secteurs traditionnels tels que l'enseignement, les soins infirmiers et les travaux administratifs de niveau peu élevé (Jamali et al, 2005). Ainsi, le rôle des femmes dans la vie économique libanaise a donné lieu à l'afflux des femmes dans des nouveaux secteurs ; elles représentaient 63,3 % de la main-d'œuvre rémunérée dans la santé et les services sociaux, 62,2 % dans l'éducation et 35,5 % dans les services (Tlaiss, 2013). D'après une étude menée par l'administration centrale de la statistique (CAS), le taux d'activité économique des femmes au Liban a légèrement augmenté de 21 % en 2007 à 23 % en 2009 et s'élève à 32,4% en 2013 et à 32,7 % en 2018 (Banque mondiale, 2019).

Par contre, le Liban connaît actuellement un contexte d'emploi complexe et difficile pour les jeunes et notamment pour les femmes qui ont des difficultés à trouver un emploi du fait de la crise économique (Forum économique mondial, 2017). En 2018, les hommes ont 90% de chances de plus que les femmes d'obtenir des postes de direction, et cet écart entre les sexes semble s'accroître au fil du temps (Forum économique mondial, 2018, 2020). Les explications de ces faibles taux d'emploi et du manque de perspectives de carrière qui en découlent font souvent référence à des dynamiques socioculturelles dominantes et à des modèles sexospécifiques de carrière (Karam et Afiouni, 2017). La dureté de ces facteurs contextuels est aggravée pour les femmes en raison des forces patriarcales et clientélistes qui restreignent encore davantage les possibilités de carrière (Karam et Jamali, 2013; Geha, 2019).

1.4.2.1 Obstacles de progression de carrière dans le milieu libanais

Les femmes libanaises se heurtent aux obstacles observés dans les pays occidentaux pour gravir les échelons de la hiérarchie (Jamali et al, 2005 ; Sidani, et al, 2015). Jamali et al (2005, 2006), dans leur étude du secteur bancaire, indiquent que les femmes ne sont pas aussi souvent exposées que les hommes aux expériences ou missions variées nécessaires au développement professionnel. Certaines femmes cadres soulignent que les organisations libanaises segmentent la structure des opportunités de manière à permettre aux hommes d'accéder à des postes de direction. D'autres ont indiqué qu'elles se voyaient rarement confier des projets à forte visibilité ou des missions de développement de l'entreprise qui sont généralement utilisées pour préparer les managers masculins. De plus, les femmes sont perçues comme présentant un risque professionnel plus élevé que leurs homologues masculins, et sont désavantagées du fait de leurs responsabilités familiales.

Tlaiss et Kauser (2010, 2011) ont étudié les obstacles organisationnels et les répercussions du genre, de la famille et du travail sur l'avancement de la carrière des femmes. Elles soulignent l'importance de la situation familiale pour la progression : les femmes gestionnaires célibataires relèvent l'impact positif de leur statut qui leur donne plus de temps et d'énergie à consacrer à leur carrière (Tlaiss et Kauser 2011). Les auteurs soulignent que les femmes au Liban et dans les pays du Moyen-Orient sont culturellement éduquées pour adopter certains traits dans leur enfance, comme l'importance de prendre soin de leur mari et de la famille de celui-ci. Ainsi, Tlaiss et Kauser (2010) ont signalé que leur progression de carrière est entravée par le patriarcat et les valeurs socioculturelles, qui privilégient les hommes par rapport aux femmes en raison de leur statut en tant que principaux soutiens de famille, ainsi que par les pratiques de gestion orientées en faveur des hommes. Tlaiss et Kauser (2011) ont également montré à travers leurs recherches l'influence positive et le rôle du soutien du mari sur la progression de carrière des femmes cadres dans le milieu libanais.

A leur tour, Hejase et al. (2013) se sont attachés à expliquer les présences marginales des femmes leaders. Ils ont constaté que les femmes rencontrent divers obstacles dans leur carrière, suite aux stéréotypes des hommes à leur égard et à la discrimination. Par ailleurs, en axant leurs travaux sur les possibilités d'apprentissage des femmes, Tlaiss et Khalil (2015) ont démontré que la discrimination sexuelle est une des raisons qui rend difficile, pour les femmes cadres

libanaises, de trouver des opportunités de formation. A titre d'exemple, en dépit de la rareté des formations pour hommes et femmes managers, les interviewées ont déclaré avoir reçu moins d'opportunités de formation que leurs collègues masculins. Elles décrivent comment elles luttent pour accéder à la formation professionnelle par rapport à leurs collègues masculins qui reçoivent fréquemment des formations sans avoir à les demander. De plus, elles ont déclaré qu'elles étaient souvent ridiculisées par leurs collègues masculins pendant les ateliers de formation, ce qui accentue l'inconfort des cultures de travail et d'apprentissage. Ainsi, les auteurs montrent que la capacité des femmes à accéder à la formation est entravée par des pratiques discriminatoires qui reproduisent des cultures organisationnelles discriminatoires empêchant les femmes d'avoir accès aux opportunités d'apprentissage.

Une autre caractéristique des pays arabes est la « wasta », ou le réseautage social, qui est un élément significatif utilisé par les individus pour favoriser leur carrière, ayant un impact fort sur l'avancement des individus. Elle peut être perçue comme une combinaison des réseaux internes et externes qui ont été abordés dans la littérature occidentale (Tlaiss, 2010). En effet, la dépendance de l'avancement professionnel à l'ampleur des liens sociaux plutôt qu'à l'éducation et à la performance est un facteur limitant le progrès de carrière de femmes. Tlaiss (2010) a montré dans ces travaux l'impact de la « wasta », qui serait le facteur qui a peut-être le plus fort impact négatif sur l'avancement professionnel des femmes au Liban.

1.4.2.2 Situation dans le milieu universitaire

Contrairement aux établissements universitaires occidentaux où des statistiques sexuées sont disponibles, dans la région MENA arabe, Karam et Afiouni (2014) soulignent le manque de statistiques sur la présence des femmes dans les universités. Les recherches sur les femmes universitaires, dans la région MENA en général et au Liban en particulier, sont peu nombreuses (Hejase et al. 2013). Haidar (2018) montre la rareté des femmes aux postes de direction des universités et les efforts doubles qu'elles doivent exercer pour être reconnues.

Karam et Afiouni (2014) ont étudié le statut des femmes universitaires dans les pays de la région MENA et le rôle que peuvent jouer les politiques de ressources humaines liées au genre dans les établissements universitaires. Les auteurs soulignent la nécessité de relier les facteurs macro, sociétaux, aux politiques organisationnelles pour créer un contexte d'emploi équitable pour les femmes (Karam et Afiouni, 2014). A titre d'exemple, de nombreux employeurs considèrent les

coûts engendrés par les dispositions relatives à la maternité comme une raison de ne pas embaucher des femmes (Karam et Afiouni, 2014). En outre, dans des conditions économiques qui se dégradent, les couples à double carrière sont de plus en plus nombreux et il y a un afflux de femmes dans de nouveaux secteurs (Jamali, 2009). Cependant, cet afflux n'est pas accompagné d'un développement adéquat des cadres juridiques en matière d'emploi.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires dans la région pour développer le droit du travail dans une optique d'égalité entre les genres et des politiques RH qui facilitent l'inclusion équitable des femmes dans la main-d'œuvre. Ils préconisent des plans d'action nationaux avec des mécanismes de pilotage et des systèmes d'évaluation pour les questions de genre. Par ailleurs, les auteurs montrent la nécessité de mettre en place des politiques spécifiques liées au genre au sein des universités, telles que des plans de recrutement, de développement et de rétention qui s'efforcent d'accommoder les expériences vécues et les attentes socioéconomiques et culturelles des femmes de la région (Karam et Afiouni, 2014).

Dans le cadre des réformes futures du système libanais d'enseignement supérieur, au-delà d'adopter un système de gouvernance solide et de bonne qualité, conformément à l'Agenda 2030 des objectifs de développement durable, les universités s'engagent à inclure et promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion, de même qu'à respecter la liberté académique et l'autonomie institutionnelle (Rapport AUF Moyen-Orient, 2022). Pour favoriser cet objectif, à l'instar des pays occidentaux, l'adoption de certaines politiques et pratiques institutionnelles est déjà notable au niveau des universités libanaises privées notamment anglo-saxonnes et commence à être envisagée dans le monde public. Au niveau institutionnel, les universités privées anglo-saxonnes comme l'Université américaine de Beyrouth (AUB) et l'Université libanaise-américaine (LAU) adoptent des pratiques qui visent à promouvoir des cultures universitaires plus inclusives. En revanche, l'université libanaise, l'université unique à statut public, ne s'est engagée que récemment dans des projets d'actions « Free Erasmus 2022-2023 » en partenariat avec l'Union Européenne pour promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion au sein de l'université (Site UL, 2022).

Conclusion du chapitre 1

Ce chapitre avait pour objectif de présenter les recherches antérieures sur les carrières, les caractéristiques des carrières universitaires ainsi que les carrières des femmes et leurs spécificités dans la région MENA et au Liban.

La première partie nous a permis d'obtenir des éléments importants concernant les déterminants de la carrière ainsi que la dualité objectivité-subjectivité, que nous trouvons pertinente dans le cadre de notre recherche. Dans le paradigme de la carrière traditionnelle, des éléments contextuels et l'organisation règlent et gèrent la carrière alors que dans le courant de la carrière nomade, la carrière dépend principalement des choix des individus. En outre, la carrière dans le courant traditionnel est davantage fondée sur des éléments objectifs tels que le salaire, la promotion et le poste hiérarchique des individus et sur une mobilité verticale. En revanche, la carrière dans le paradigme nomade, est fondée en grande partie sur des éléments subjectifs rattachés à la représentation que se font les personnes de leur carrière. Nous avons donc introduit les notions de succès ou réussite de carrière avec leurs approches bidimensionnelles.

Ensuite, nous avons présenté les apports théoriques qui favorisent la compréhension de la carrière universitaire. Les carrières universitaires sont désignées comme des « carrières sans frontières » et jouissent de modes de gestion particuliers. Les universitaires sont plus autonomes dans leurs activités de recherche et responsables de la gestion de leur propre carrière. Les modalités de gestion des carrières des universitaires diffèrent d'un pays à l'autre. Cette autonomie peut être limitée par les difficultés de trouver des financements et des conditions de travail moins favorisantes.

La troisième partie a été consacrée au traitement des perspectives des carrières des femmes notamment dans la région MENA et au Liban, et aux approches sociologiques qui ont contribué à l'étude des rapports des genres dans différents domaines. Les carrières des femmes libanaises sont entravées par le patriarcat et les valeurs socioculturelles, ainsi que par les contraintes organisationnelles qui empêchent leur progression de carrière. De même, les études montrent que les femmes cadres dépendent souvent de leur famille pour soutenir leur carrière. Des auteurs soulignent ainsi le rôle du soutien du mari sur la progression de carrière des femmes

cadres dans le milieu libanais. Les réseaux familiaux, notamment des membres masculins de la famille jouent un rôle important dans le soutien et la réussite des femmes au travail. D'autre part, nous soulignons les initiatives organisationnelles citées dans la littérature afin de mieux accompagner les carrières des femmes. Au niveau universitaire, nous remarquons que les responsables des universités privées libanaises sont très conscients de l'importance d'investir dans un lieu de travail plus inclusif et de favoriser la mixité professionnelle.

Pour conclure, nous constatons qu'il y a différents niveaux systémiques qui interviennent dans les carrières, notamment pour les femmes. Elles construisent leurs carrières en interaction avec différents contextes sociétaux (rôles familiaux, privés, poids des normes et réseaux) et organisationnels (professions, organisations, employeurs). Ceci nécessite que nous adoptions, dans notre travail doctoral, un cadre théorique interactionniste qui tienne compte dans une perspective systémique, des différents facteurs personnels, organisationnels et sociaux qui affectent les carrières des femmes et leurs progressions.

Nous allons aborder dans la partie suivante de notre travail le cadre théorique de la recherche.

Chapitre 2: Cadre théorique et problématisation de la recherche

Ce chapitre est consacré à la présentation du cadre théorique et conceptuel sur lequel est fondée notre étude. Nous adoptons dans notre recherche un cadre théorique interactionniste qui mobilise la théorie de la structuration sociale de Giddens (1984) et le modèle de Fagenson GOS (Genre-Organisation-Système) (1990). Notre méthode de recherche est également guidée par les préconisations de Layder (1993), sociologue britannique spécialiste des carrières. Sur ces bases, nous visons dans ce chapitre à préciser comment les attitudes et comportements de carrière des individus sont influencés par des ressources et des contraintes relatives aux contextes d'interaction. Ainsi, nous spécifions dans une perspective systémique, comment les facteurs personnels, organisationnels et sociaux affectent les carrières des femmes.

2.1 Théorie de structuration sociale de Giddens et études des carrières

Giddens (1984) élabore la théorie de la structuration des systèmes sociaux pour qu'elle constitue un modèle théorique adéquat pour rendre compte des relations entre les interactions sociales, concrètes, situées ici et maintenant, et des structures sociales pérennes dans l'espace et le temps telles que les institutions et les normes culturelles. Il considère que « la structure », le structurel, se compose d'un ensemble de règles et de ressources qui favorisent et contraignent les interactions entre des acteurs spatialement et historiquement situés. Ces règles et ressources sont des propriétés des systèmes sociaux au sein desquels les personnes interagissent, influençant les comportements en interaction et sont produites et reproduites par ces comportements (Bailly-Bender, 1998). Les règles et ressources se traduisent par des capacités par lesquelles les individus exercent du pouvoir dans les interactions, interactions qui participent à la (re)-production des structures de domination. La théorie accorde de l'importance aux cadres structurels des actions, qui se déroulent toutefois dans divers systèmes sociaux et ne déterminent pas directement les actions des individus. Giddens met l'accent, par le volet structurel, sur les règles et ressources élaborées d'une manière récurrente et pratiquées de façon

concrète par les acteurs dans leurs interactions. Le volet systémique fait référence à une pluralité de systèmes sociaux qui varient selon leur taille et comme étant les milieux organisant des relations variées entre les acteurs. Ces systèmes sociaux émergent et se reproduisent à travers les activités des individus.

Appliquée aux organisations, cette théorie les conçoit comme étant des espaces de structuration et non comme des structures formelles (Husser, 2010). Elle tient compte de la nature macro-sociale de la récurrence de l'action et de la structure qui influence les phénomènes organisationnels. En outre, cette théorie générale peut faire appel à plusieurs « théories de moyenne portée » en études en sciences humaines et d'organisation selon leur capacité à rendre compte et à expliquer la structuration des individus, des interactions entre acteurs et de l'organisation elle-même (Husser, 2010).

Giddens considère les personnes comme des acteurs ayant des compétences, dont certaines sont principalement de types pratiques et d'autres atteignables par la conscience discursive. Il s'agit d'acteurs qui sont capables d'atteindre leurs objectifs et « en savent long » sur les cadres d'interaction (Bailly-Bender, 1998). Il souligne l'importance des motivations individuelles, ce qui est essentiel pour étudier les carrières, mais aussi la nécessité de tenir compte des éléments contraignants des contextes sociaux et matériels, les règles et les ressources pour l'explication des conduites des individus. Ces éléments contraignants sont également « habilitants » selon la manière dont les acteurs les mobilisent, il n'y a pas de déterminisme structurel sur les conduites humaines. Ainsi, la conception de Giddens sur l'acteur et la structure signifie que la structure ne peut être séparée des actions des individus. Il s'agit d'une tentative de traiter l'action humaine et la structure sociale comme une dualité plutôt que comme un dualisme ; l'action et la structure sont considérés comme deux aspects du même tout (une dualité) (Carlsson, 2003).

Cette théorie rend compte de la complémentarité et de la relation dialectique entre “l'approche objective” expliquant les comportements à travers les contextes dans lesquels les individus réagissent et “l'approche subjective” qui favorise le vécu de l'acteur. Cette dualité est particulièrement pertinente pour étudier les carrières dont les deux faces « objective » et « subjective » ont été mises en évidence dans la littérature (Bailly-Bender, 1998). Comme nous l'avons montré, les recherches distinguent deux dimensions complémentaires des carrières:

- *La carrière objective*, qui indique l'enchaînement des postes occupés par les personnes au milieu d'une organisation structurée ou des métiers exercés au cours d'une vie.

- *La carrière subjective*, qui désigne la perception et le sentiment des individus envers leur carrière (Arthur, et al 2005; Lebègue, 2015), c'est à dire l'appréciation et le vécu de la personne de sa propre carrière. Elle se mesure principalement à travers la satisfaction de carrière, l'évolution de la compréhension de soi, l'adaptation aux expériences diverses et l'apprentissage des compétences diverses (Hall et Chandler, 2005).

La théorie de structuration vise la conciliation d'une approche subjective en donnant une importance principale aux motivations et aux connaissances des personnes produites au cours des interactions, accompagnées d'une analyse "objective" des contextes sociaux et matériels dans lesquels elles évoluent. Elle tient compte des motivations individuelles mais stipule de tenir compte des éléments contraignants des contextes sociaux et matériels, les règles et les ressources, pour l'explication des conduites des individus.

Cette théorie a été appliquée dans les études de gestion des carrières dans les travaux de Bailly-Bender (1998) qui en souligne l'intérêt pour concilier approche individuelle et collective des carrières. En effet, les auteurs sur les carrières différencient généralement deux perspectives pour comprendre comment les carrières sont construites. Les perspectives individuelles ont été explorées par certains économistes et psychologues et soulignent qu'elles proviennent principalement des décisions que prennent les individus. Les économistes ne tiennent pas compte dans leurs approches de la subjectivité individuelle et considèrent que les employés, étant acteurs de leur carrière, investissent leur temps et de l'argent dans des formations qui leur permettent de cumuler des compétences productives (Gazier, 1993; Bailly-Bender, 1998). Les psychologues quant à eux ont exploré les études de carrières sous l'aspect de la psychologie différentielle en traitant les importances, motivations et valeurs professionnelles justifiant rationnellement les choix de métiers (Betz et al, 1989; Bailly-Bender, 1998). De manière croissante, sous l'influence de la psychologie sociale interactionniste, les psychologues ont traité les carrières en soulignant l'interaction entre les subjectivités personnelles, les motivations et les contextes professionnels. Les perspectives collectives ont quant à elles intéressé les sociologues qui ont insisté sur les environnements sociaux, organisationnels et les structurations culturelles où se déroulent les carrières.

Le cadre théorique de Giddens présente l'intérêt de concilier approche individuelle et approche collective des carrières, en tenant compte des réalités subjectives et objectives de celles-ci. Il a également été utilisé dans les travaux de Layder (1991) sur les carrières des acteurs. Cet auteur britannique utilise cette théorie comme un cadre général pour la recherche. Etant soucieux de tester empiriquement la théorie de Giddens, Layder émet son accord sur le niveau opératoire et critique quelques aspects philosophiques de cette théorie. Dans ses travaux, en évaluant certaines propositions de la théorie de la structuration, il a traité l'impact des variables individuelles et structurelles sur les entrées sur le marché du travail. Les résultats de la recherche montrent que les facteurs structurels et individuels influencent différemment selon les niveaux de la hiérarchie professionnelle. Ainsi, il soutient l'intérêt, la pertinence de la théorie de la structuration qui affirme que la structure et l'activité sont profondément impliquées l'une dans l'autre dans le processus de reproduction sociale.

2.2 Modèle de recherche de Layder (1993)

Layder (1993) a élaboré un modèle de recherche pour étudier les interactions sociales et propose un cadre méthodologique qui distingue plusieurs niveaux pour étudier les interactions sociales et propose un cadre méthodologique qui distingue plusieurs niveaux systémiques en interaction pour étudier l'action humaine et l'organisation sociale. Ce cadre comprend des macro-phénomènes comme les phénomènes structurels et institutionnels, ainsi que des micro-phénomènes comme le comportement en interaction et les subjectivités. Il est constitué par les niveaux suivants :

- *L'acteur « self »* : représente la relation subjective de l'individu avec l'environnement social. Ce niveau d'étude opère au croisement de l'expérience biographique et des engagements sociaux. Il s'intéresse à la façon dont les situations sociales affectent l'individu et à la manière dont ce dernier réagit. Layder, en abordant la carrière objective et subjective, souligne l'importance des dimensions subjectives de la carrière de vie pour toute analyse sociale. Dans le cadre de notre recherche, nous serons en mesure de comprendre la relation entre les femmes universitaires et l'environnement social qu'elles façonnent en partie par leur vécu.

- *L'activité située « situated activity »* : met l'accent sur la dynamique de l'interaction sociale. Le « self » se focalise sur la manière dont les individus sont affectés et réagissent à certains processus sociaux, alors que « l'activité située » se concentre sur la nature de l'engagement et des interactions sociales. Le chercheur doit étudier qui interagit avec qui, comment les interactions se déroulent ainsi que les caractéristiques des relations. Au niveau de notre étude, ce niveau se reflète à travers les négociations conduites dans les carrières des femmes universitaires, lors des situations d'entretiens de recrutement, leurs interactions professionnelles et les discussions avec leurs collègues. Nous ne pourrons pas l'observer directement mais le saisir au travers d'anecdotes relatées dans les entretiens.
- *Le « setting »* : ce niveau représente et met en relief les formes intermédiaires d'organisation sociale. Il renvoie au cadre social immédiat qui structure les activités sociales. Il peut s'agir d'éléments tels que la culture de l'organisation, ses modes de fonctionnement, de coordination, de division du travail. Dans notre recherche, renvoient au niveau « méso » les fonctionnements et les pratiques de gestion au sein des universités, le fonctionnement des disciplines scientifiques, des laboratoires, de tous les contextes organisationnels qui influencent les carrières. Nous les saisissons par une étude documentaire et des entretiens avec les universitaires
- *Le « context »* : il renvoie aux différentes modalités de régulation et d'influence des systèmes sociaux de grandes tailles, sur les relations sociales. Il englobe les rapports de classes, de genre, les relations ethniques et les programmes politiques qui peuvent provoquer une répartition inégale du pouvoir entre les différents groupes sociaux. Dans notre recherche, ce niveau désigne les contextes institutionnels, juridiques, culturels, cognitifs et normatifs qui influent sur les comportements des femmes universitaires. Nous les étudierons comme les systèmes sociaux qui relèvent du « setting »
- *L'histoire « History »*: Layder souligne par le niveau « histoire » une dimension représentative du vecteur temporel d'articulation entre les quatre niveaux de recherche abordés précédemment. C'est un processus temporel de dynamique sociale. Layder considère la nécessité de tenir compte des différents niveaux d'analyse et de l'influence de la dimension historique sur chaque niveau pour étudier le plus exactement possible les interactions sociales. Nous avons adopté la méthode des récits de vie dans notre recherche afin de voir l'importance des facteurs relevant des différents niveaux systémiques sur les carrières universitaires des femmes.

Nous illustrons dans le tableau (1) ci-dessous le modèle de recherche:

Tableau 1 - Modèle de recherche de Derek Layder

Source: Derek Layder, New strategies in social research, p 72, traduction libre

	Elément de recherche	Axe de recherche
Histoire	Contexte	Organisation sociale « macro » : Valeurs, traditions, formes d'organisation sociale et économique et relations de pouvoir. Par exemple, les formes de propriété, de contrôle et de distribution de pouvoir sanctionnées par la loi, l'organisation de l'Etat etc.
	Setting	Organisation sociale intermédiaire Travail : bureaucraties industrielles, militaires et étatiques ; travail, marchés, hôpitaux ; agences de travail social, travail domestique ; établissements pénitentiaires et psychiatriques. Non-travail : Organisation sociale des loisirs, clubs sportifs et sociaux ; organisations spirituelles.
	Activité située	Activité sociale, spatialement et temporellement située. Activité en face à face impliquant une communication symbolique par des participants compétents et intentionnels impliqués dans les contextes et les cadres ci-dessus. Concentration sur les significations, les compréhensions et les définitions émergentes de la situation telles qu'elles affectent et sont affectées par les contextes et les cadres (ci-dessus) et les dispositions subjectives des individus (ci-dessous).
	Acteur	L'identité de soi et l'expérience sociale de l'individu, influencées par les systèmes mentionnés ci-dessus et interagissant avec la psychobiographie unique de l'individu.

Nous adoptons ce cadre interactionniste dans notre étude afin de pouvoir étudier les stratégies des carrières des femmes dans le milieu universitaire. Ainsi, nous pouvons comprendre comment elles construisent leurs carrières en interactions avec différents contextes sociaux, aux dimensions objectives et subjectives. Cette approche nous permettra d'étudier comment les femmes perçoivent et utilisent les différentes ressources et contraintes afférentes à ces

contextes. Ce modèle de recherche est compatible avec un cadre conceptuel plus spécifiquement élaboré pour étudier le genre et les carrières des femmes dans les organisations, à savoir le modèle « GOS » de Fagenson (1990) - pour « Genre, organisation, système » qui va nous aider à structurer notre réflexion.

2.3 Modèle de l'approche Genre-Organisation-Système (GOS)

Pour comprendre les différences des carrières entre les genres, plusieurs modèles théoriques et notamment théories féministes ont été élaborés, dont parmi eux l'approche GOS formulée par Fagenson en 1990. Ce modèle théorique est considéré comme le plus utile pour les études des carrières des femmes dans la recherche en gestion (Omar et Davidson, 2001). En fait, il souligne et met en évidence le besoin d'analyser les facteurs personnels, organisationnels et sociaux ou systémiques et leur impact sur la progression des carrières des femmes. Ce modèle développé par Fagenson (1990b) et repris par Belghti-Mahut (2004) repose également sur un cadre systémique et sociétal. Il reconnaît l'interaction simultanée entre la personne, l'organisation et la société. Il apporte une perspective globale et contextuelle sur les carrières des femmes. Cette approche affirme que le comportement des femmes et leur progression limitée dans les organisations s'expliquent par les rapports de genre sociétaux mais aussi par les contextes organisationnels dans lesquels elles évoluent. Il associe et intègre deux approches précédentes adoptées par les chercheurs traditionnellement pour comprendre pourquoi les femmes sont sous-représentées aux postes de direction: l'approche par le « genre » et l'approche par « l'organisation » (Fagenson, 1990b).

Selon l'approche du « genre » déployée par Horner (1972) et Riger et Galligan (1980), le comportement des femmes et leur représentation limitée dans les emplois de niveau supérieur sont attribués à des facteurs internes aux femmes tels que leurs traits, leurs cognitions, leurs attitudes et leurs comportements inadéquats. En fait, les auteurs expliquent dans leur étude que dans la société, l'image d'un cadre promouvable est une personne compétitive, énergique, rationnelle, décisive et indépendante (Schein, 1973 et 1975). En revanche, les femmes sont caractérisées comme étant relativement soumises, passives et non rationnelles, possédant des "traits féminins" tels que chaleur et gentillesse (Schein, 1973 ; Spence et Helmreich, 1978). En d'autres termes, elles possèdent des personnalités qui sont en conflit avec celles nécessaires pour fonctionner comme leaders efficaces dans le monde organisationnel (Schein, 1973). Cette

perspective considère donc que les femmes ont été socialisées pour avoir des caractéristiques qui sont inappropriées avec les exigences du rôle de manager et empêchant leur promotion aux échelons supérieurs de leurs organisations (Fagenson, 1986 ; Homer, 1972 ; Riger et Galligan, 1980 ; Schein, 1973, 1975). Cette approche a subi plusieurs critiques du fait qu'elle ne favorise pas la compréhension de la situation des femmes dans les organisations et qu'elle ne tient pas compte du cadre organisationnel et sociétal.

Ainsi, l'approche par la « structure de l'organisation » nommée aussi par la « structure organisationnelle » révèle que la structure et les caractéristiques de l'organisation peuvent aboutir à des différences de comportement managérial de la part des femmes. Elle est fondée sur le principe que les structures organisationnelles et les cultures professionnelles façonnent le comportement des femmes au travail, accordant de plus grandes possibilités aux hommes (Fagenson, 1990a, 1990b). En effet, la position dans la structure a des effets sur le pouvoir d'exercer une influence dans l'organisation et les chances offertes aux femmes par l'organisation (Landieux-Kartochian, 2004). Kanter (1977) considère qu'il existe des positions d'emploi "avantageuses" et "désavantageuses". Les positions d'emploi avantageuses procurent aux titulaires des postes du pouvoir et des opportunités et sont détenues par des hommes. Les détenteurs de ces postes peuvent donc développer des attitudes et des comportements qui les aident à accélérer leur carrière (Akpinar-Sposito, 2013). A l'inverse, les personnes occupant des positions désavantageuses possèdent peu de pouvoir et moins d'opportunités et sont plus majoritairement des femmes. Kanter (1977) note que les différences des attitudes et des comportements entre les hommes et les femmes dans les organisations renvoient aux différences de positions dans les structures d'opportunité et de pouvoir dans les organisations plutôt qu'aux différences de genre.

Différentes critiques ont été formulées envers cette approche. En effet, les facteurs organisationnels essentiels tels que les politiques de gestion des ressources humaines et les systèmes de formation et de promotion ne sont pas considérés dans ces travaux. Par ailleurs, les individus et les structures sont abordés comme des éléments indépendants malgré la possibilité d'existence des liens entre eux (Fagenson, 1990b ; Gregory, 1990). Dans le but de trouver une réponse aux limites des deux paradigmes développés précédemment, Fagenson a proposé le nouveau modèle genre-organisation-système (GOS), permettant la compréhension des attitudes des femmes et d'expliquer leur difficulté d'avancement et de progression dans les organisations.

A travers ce modèle, elle insiste sur la prise en compte des pratiques de gestion et des cultures et idéologies des organisations (Fagenson, 1990b).

Le cadre théorique « Genre-Organisation-Système » suggère qu'un troisième facteur, non traité dans les deux théories précédentes, affecte le comportement des femmes et leur capacité à décrocher des emplois aux niveaux supérieurs de leurs organisations : les systèmes sociaux et institutionnels dans lesquels les organisations et les individus sont situés. C'est donc une approche axée sur les systèmes (Fagenson, 1990b), qui reconnaît l'interaction simultanée entre la personne, l'organisation et la société. Ainsi, la sous-représentation des femmes dans les postes de direction est également liée aux systèmes sociaux et institutionnels dans lesquels les organisations fonctionnent (Akpinar-Sposito, 2013). Les perceptions des individus de leurs caractéristiques sont influencées à la fois par leur niveau dans la hiérarchie du pouvoir organisationnel et par leur sexe (Fagenson, 1990b). Ce cadre conceptuel permet d'une part de localiser les femmes et les organisations dans un cadre plus large, et présente d'autre part un modèle interactionniste enrichi et moins déterministe que l'approche de Kanter (Landrieux-Kartochian, 2004). Ce cadre souligne la nécessité d'examiner les facteurs personnels, organisationnels et sociétaux ou systémiques (Jabeen, 2001). En effet, il existe plusieurs variables liées aux rapports sociaux de sexe et aux stéréotypes de genre qui affectent les structures et les avancements organisationnels (Martin et al, 1983). Pour conclure, le modèle système-organisation-genre (GOS) offre une approche générale pour l'étude des questions liées à l'avancement des femmes dans le management (Jabeen, 2001). Il est considéré comme très pertinent pour étudier le genre dans les organisations (Omar et Davidson, 2001).

Nous nous référons dans notre étude au cadre conceptuel du modèle de Fagenson GOS. Cette approche, à l'instar de Giddens et Layder, souligne le besoin d'analyser de manière conjointe les facteurs personnels, organisationnels et sociaux dans une perspective systémique (Jacobson, 1995, Jabeen 2001). Le comportement dans les organisations peut être compris comme une interaction entre les sexes et le système socio-institutionnel dans lequel ces interactions ont lieu (Martin et al., 1983). Il est donc compatible, au plan théorique et au plan de l'objet de recherche – les carrières - avec le modèle de recherche de Layder exposé précédemment. Cette approche nous permettra de construire le socle conceptuel de notre étude.

2.4 Problématisation de la recherche

L'étude des différents paradigmes de carrières nous a permis de conceptualiser les variables intervenant dans les carrières des individus, à l'aune de la dualité objectivité-subjectivité que nous trouvons pertinente pour notre recherche. D'après le cadre théorique interactionniste adopté, nous considérons que, selon la perception de ses ressources et ses motivations, l'individu est toujours, à divers degrés, un acteur de sa carrière dans des contextes d'opportunités, de contraintes, de normes et de règles. Ainsi, les perceptions de carrière des individus sont influencées par des ressources et des contraintes relatives aux contextes de leur action. Nous avons une vision interactionniste des carrières, objectives et subjectives des individus qui font intervenir des variables relevant de différents niveaux de systèmes sociaux (micro, méso et macro) dans lesquelles les individus mobilisent, avec plus ou moins de compétences, des ressources et des règles propres à ces systèmes. Nous ne nions pas l'existence de systèmes de domination (économiques, culturels, sociaux), ce qui est stipulé dans le cadre de Giddens, mais refusons tout déterminisme des carrières. Nous sommes dans une approche où les individus ont des espaces d'autonomie pour avoir des comportements stratégiques mais vivent aussi des contraintes structurelles et dans les interactions.

La théorie de Giddens nous fournit la théorie du social pour étudier notre objet de recherche. Ainsi, nous analysons les réussites et stratégies de carrière des individus à l'aune des ressources et contraintes qu'ils peuvent rencontrer dans les contextes. Giddens reconnaît aussi la capacité agentique, stratégique des personnes et l'importance des motivations individuelles. Mais il ne fournit pas de cadre conceptuel appliqué à l'étude des carrières ni du genre. La vision de l'acteur et du social de Giddens a été appliquée par Layder à l'étude des carrières des acteurs. Sa grille permet de montrer l'articulation entre les différents niveaux de systèmes intervenant dans les carrières, y compris le self. Les recherches sur les carrières montrent que le "self", les aspirations et projets des individus, sont centraux dans une étude des carrières.

Nous avons complété la grille de Layder par le modèle GOS (Genre-organisation-système) de Fagenson, qui est opératoire pour étudier les rapports sociaux de genre dans les organisations.

Le modèle de Fagenson GOS souligne la nécessité d’analyser de manière conjointe les facteurs personnels, organisationnels et sociaux dans une perspective systémique, afin de comprendre les déroulements de carrières des femmes. Plus particulièrement, nous cherchons dans une approche interactionniste, conseillée par Layder, des systèmes sociaux aux niveaux macro, méso et micro, à comprendre comment les femmes universitaires perçoivent leurs progressions de carrière. Nous avons donc devant nous plusieurs niveaux individuels et subjectifs. Avec ces deux modèles, compatibles entre eux, nous avons discerné les niveaux de systèmes pertinents et les principaux variables intervenant dans les expériences des femmes dans les organisations.

Nous proposons dans le tableau ci-dessous, les principales variables qui sont mises en relief dans la littérature et interviendraient dans la construction des carrières des femmes, à différents niveaux systémiques. Ces variables et groupes de variables constitueront notre « grille d’analyse » des carrières, dans une approche inductive, et guidera notre étude exploratoire.

Tableau 2- Premières variables de carrière selon la grille de Layder

Niveau micro-Variables individuelles
Motivation et valeur individuelle, Parcours de vie
Responsabilités familiales, Conciliation entre vie familiale et professionnelle
Pilotage de carrière
Niveau Méso-Variables organisationnelles
Cultures organisationnelles et environnement de travail
Pratiques RH et règles de gestion de carrière
Mentorat et encouragement de carrière
Règles et normes relatives aux professions et secteurs
Niveau Macro - Variables sociétales
Environnement économique
Valeurs socio-culturelles, socialisation et stéréotype
Réseaux (professionnels, confessionnels, familiaux)

Cette grille d’analyse va guider notre recherche empirique pour étudier les perceptions et attitudes de carrières. Nous cherchons notamment à comprendre comment les femmes universitaires pilotent stratégiquement leur carrière, perçoivent leur progression et utilisent les ressources et contraintes propres aux contextes. Sur la base des recherches sur les carrières,

nous faisons l'hypothèse générale à ce stade que les attitudes de carrières des femmes universitaires vont être influencées par divers facteurs repris dans cette grille dont, outre le contexte sociétal, les cadres organisationnels (fonctionnement des universités et règles de carrière, organisation des disciplines scientifiques) et les variables individuelles (tels que les stades de carrière et l'âge, la situation familiale).

Notre interrogation est la suivante : comment les femmes universitaires perçoivent-elles et gèrent-elles stratégiquement leur carrière dans une société encore fortement patriarcale? Quelles contraintes rencontrent-elles ? Quelles ressources mobilisent-elles ? Tout en ayant une approche globale des carrières et en étant sensible aux différentes ressources et contraintes accessibles aux femmes, nous souhaitons en particulier interroger l'effet des pratiques des universités privées, en comparaison avec le secteur public, qui n'a pas encore adopté de pratiques visant l'égalité professionnelle.

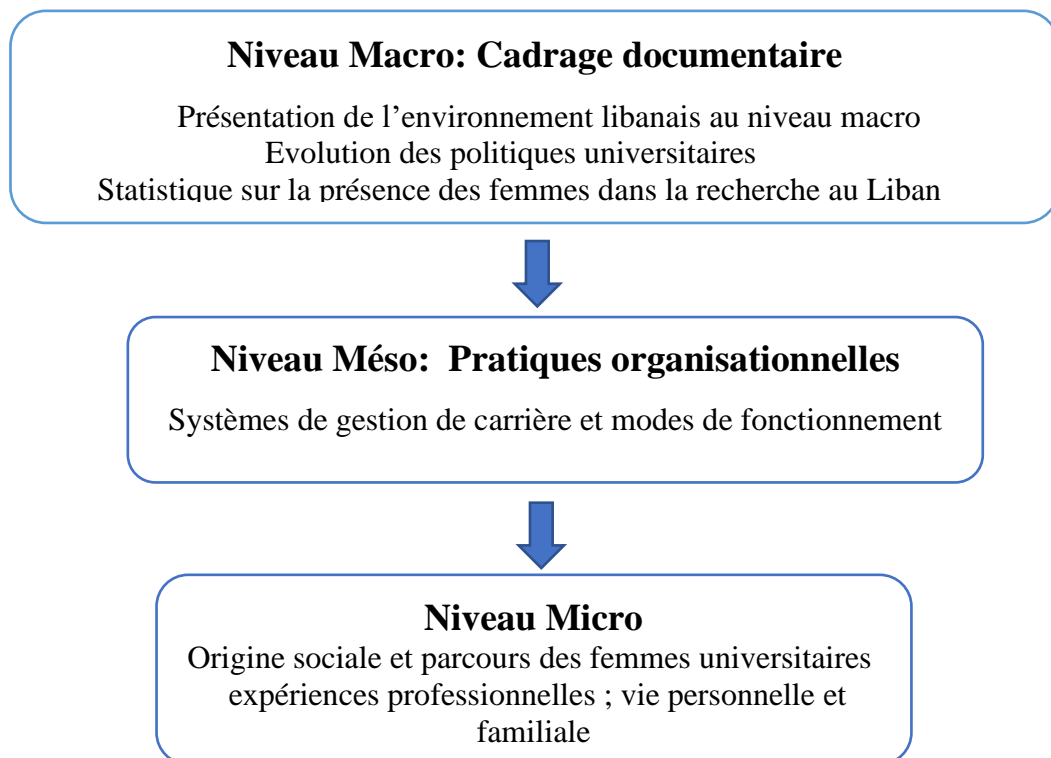
Pour cela, nous adoptons en premier lieu une démarche exploratoire à l'aide d'une recherche documentaire et une méthodologie de recherche qualitative basée sur des entretiens approfondis. Cette phase va nous permettre de mettre en lumière les facteurs les plus structurants pour notre recherche. Cette méthode est cohérente avec la nécessité de tenir compte des différents niveaux d'analyse et de l'influence de la dimension historique à chaque niveau, afin d'étudier les interactions sociales de la manière la plus exacte possible.

A travers nos entretiens, nous pourrions ainsi obtenir des informations sur l'environnement et les situations sociales qui touchent les femmes universitaires et les caractéristiques des contextes afférents. Sur le plan organisationnel, nous nous concentrerons sur l'effet des différentes règles des systèmes universitaires et leur impact sur les carrières et les progrès universitaires des femmes. Plus précisément, nous focalisons notre étude sur l'effet des mécanismes de carrières dans les universités privées et publiques sur le développement de carrière des femmes universitaires. Nous pourrions ainsi mieux comprendre les modalités de fonctionnement des systèmes de gestion et de carrière qui concernent les femmes universitaires. Cela permet de détecter les mécanismes et les leviers de développement qui accompagnent les femmes dans leur parcours. Nous aurons ainsi une meilleure compréhension des choix de carrière des femmes au cours de leur carrière. Notre phase exploratoire nous renseignera donc

sur les défis et les obstacles rencontrés par les femmes, leurs leviers de carrière, leurs perceptions des différents rôles et les appuis organisationnels. Nous étudierons les carrières objectives et subjectives des femmes universitaires en prenant en compte les différents niveaux de systèmes sociaux pertinents: macro, méso et micro.

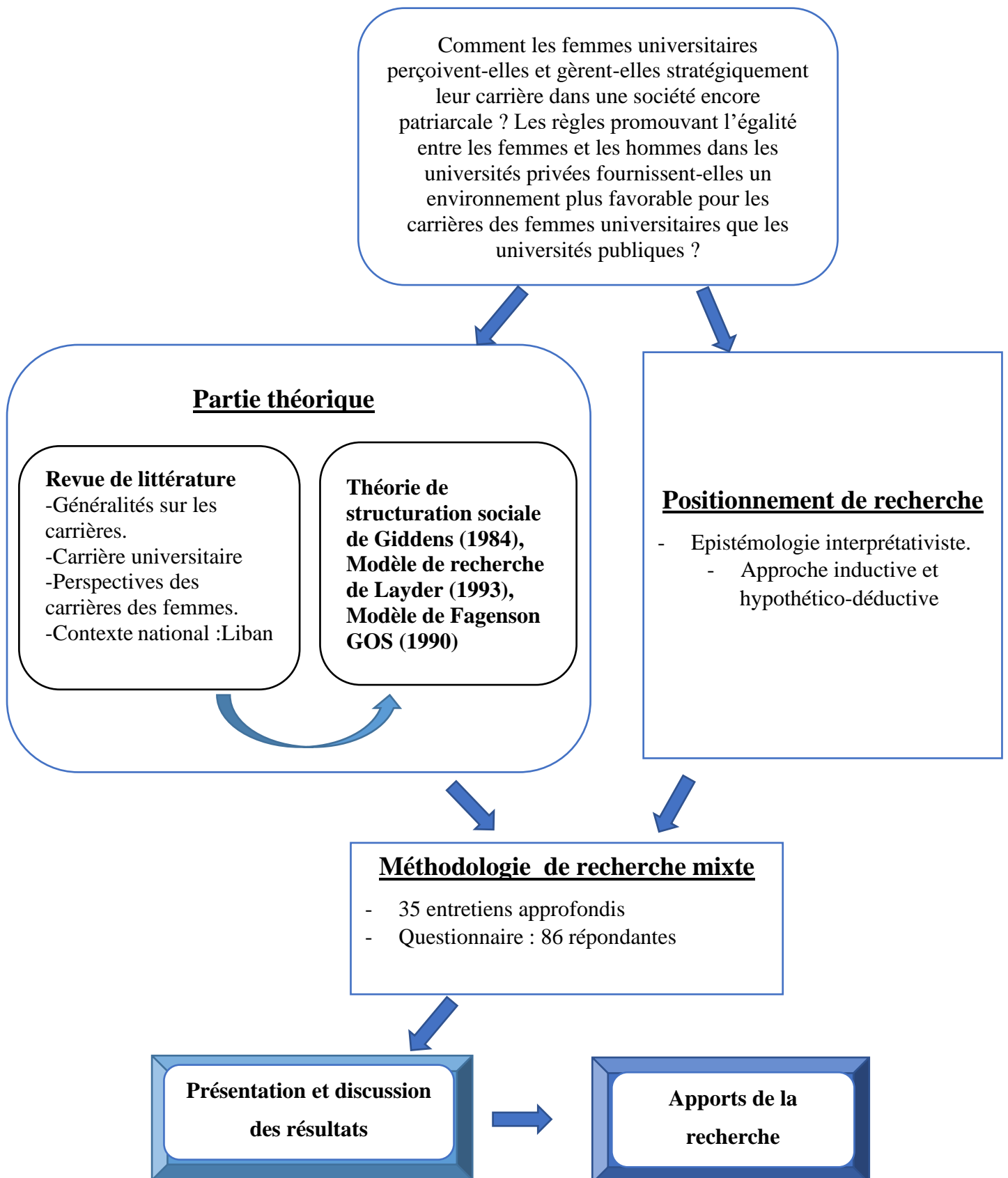
Ensuite, dans une phase confirmatoire, nos résultats de recherche qualitative seront vérifiés statistiquement au moyen d'un questionnaire dans le cadre d'une approche quantitative. Nous synthétisons dans la figure 1 ci-dessous la démarche méthodologique guidée par notre cadre théorique et conceptuel.

Figure 1-Synthèse de la démarche méthodologique



Par la suite, nous présenterons notre positionnement épistémologique ainsi que la démarche de recherche suivie au cours de notre parcours.

Figure 2- Design de la recherche



2.4.1 Présentation du positionnement épistémologique de la recherche

Nous consacrons cette partie à la présentation de nos choix épistémologiques et méthodologiques afin de répondre à notre question de recherche.

2.4.1.1 Choix d'un positionnement épistémologique interprétativiste

Tout projet de recherche s'inscrit dans un positionnement épistémologique et suit différentes étapes selon une méthode de recherche précise. Le questionnement épistémologique s'est intégré dans la recherche scientifique en sciences de gestion à partir des années 1980, à travers les réflexions des auteurs Berry (1981), Girin (1981, 1986), Le Moigne (1979, 1983), Gottelent et al. (2012). D'après Piaget (1967), l'épistémologie désigne « *l'étude de la constitution des données valables* » (Gottelent et al, 2012 ; Thiétard et al, 2014). Elle a pour objectif d'éclairer la conception de la connaissance sur laquelle se fonde le travail de recherche et la valeur attendue des connaissances qui seront développées (Gottelent et al, 2012). Elle contribue à la cohérence entre l'enjeu de la recherche, la stratégie de recherche ainsi que les méthodes utilisées (Gottelent et al, 2012). C'est un cadre mobilisé par le chercheur pour l'explication de la réalité. Dans toute recherche à prétention scientifique, le chercheur doit recourir à l'épistémologie car celle-ci le conduit à questionner les conditions de la production de la connaissance et sur les moyens d'y parvenir. Ainsi, pour pouvoir définir son positionnement épistémologique, le chercheur se pose des interrogations par rapport au statut, à la nature et au processus de production de la connaissance produite. Donc, positionner notre recherche au sein d'un paradigme épistémologique représente une démarche primordiale qui définit la perspective à travers laquelle notre recherche est menée et permet de justifier les connaissances produites (Gavard-Perret, 2012).

Par ailleurs, la méthodologie de recherche consiste à mettre en place les moyens pour l'élaboration des connaissances et se présente comme l'une des composantes de l'épistémologie (Avenier et Gavard-Perret, 2012). Selon Piaget (1967), elle représente « *un aspect de l'épistémologie qui s'intéresse à la pertinence et à la validité du processus d'élaboration des connaissances mises en œuvre à l'égard de l'objectif de recherche poursuivi* » (Gottelent et al, 2012). Elle s'intéresse notamment au processus de déroulement de la constitution des données, et aux techniques de collecte et d'analyse adoptées. Notre recherche

s'inscrit dans le cadre d'un positionnement épistémologique interprétativiste, qui ne nie pas pour autant l'existence de facteurs objectifs influençant les cadres d'interactions, ainsi que le stipule la théorie de la structuration (Giddens, 1984). Pour préciser et justifier notre positionnement épistémologique, nous tentons de répondre aux questions primordiales qui se posent dans le contexte de toute réflexion épistémologique.

En premier lieu, dans une dimension ontologique, nous précisons la nature du réel que nous cherchons à connaître. Dans la recherche en management, les chercheurs Thiétart et al (2014) différencient trois grands cadres de référence épistémologiques qui déterminent la nature de la réalité à connaître : le référentiel des sciences de la nature, le référentiel des sciences humaines et sociales ainsi que le référentiel des sciences de l'ingénieur (Thiétart et al, 2014). A partir de ces trois référentiels proviennent les paradigmes épistémologiques dominants en sciences de gestion que nous exposons dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3-Les différents paradigmes épistémologiques

Orientations	Réalisme	Constructivisme
La question ontologique : définition de la réalité	Essentialisme < ----- >	Non essentialisme
La question épistémique définition de la connaissance	Objectivisme < ----- >	Relativisme
La question méthodologique : caractéristiques de la connaissance valable	Correspondance < ----- >	adéquation
La question axiologique : Les incidences de la connaissance	Autonomie < ----- >	Performativité

Sources : Thiétart et al, 2014

L'orientation réaliste rejoint le cadre des référentiels des sciences de la nature. Les paradigmes épistémologiques qui font partie d'une orientation réaliste sont les suivants : le positivisme, le post-positivisme et le réalisme critique. Les concepteurs de cette orientation soutiennent l'idée que la science vise à fonder une réalité intrinsèque, indépendante et externe aux chercheurs. Le positivisme et le réalisme critique partagent une démarche scientifique dont l'objectif est la découverte des régularités constituant la nature de la réalité. Le paradigme positiviste considère que la réalité est naturelle, essentialiste, et qu'elle est régie par des lois propres. Il est issu de

l'idée de l'indépendance de la réalité existante (l'objet) et ce que le chercheur vise à étudier et à cerner. Ainsi, le chercheur sera mené à découvrir cette réalité et les règles qui la gèrent en adoptant une méthodologie scientifique. Ce paradigme repose sur la dichotomie objet-sujet, sur l'acceptation d'un système constant basé sur l'objectivité et la généralité, produit par la régularité (Grenier et al, 2007). Ainsi, pour accéder à la connaissance, il faut trouver le rapport causal pour la compréhension des mécanismes de l'objet social étudié (Grenier et al, 2007). Cependant le réalisme critique se distingue du positivisme en envisageant que le chercheur a accès à une des composantes de cette réalité qui réponde aux faits et aux actes (Thiétard et al 2014).

D'autre part, les défenseurs de l'orientation constructiviste, qui relève du cadre des référentiels des sciences de l'ingénieur, estiment que la réalité est construite, non donnée, non-essentialiste. D'où la dépendance de la réalité et des événements qui gèrent les modalités de son existence. En effet, ce paradigme est issu de l'idée de la non-séparabilité du sujet et du phénomène observé. Cette orientation englobe les paradigmes épistémologiques suivants : le paradigme constructiviste et post-moderne. Pour les chercheurs constructivistes, la réalité est construite. Suite à la propre expérience du chercheur dans le cadre d'action et d'interaction, elle est créée. Dans ce contexte, la connaissance construite est contextuelle et relative. Nous trouvons entre ces deux courants le référentiel des sciences humaines et sociales qui comprend le paradigme interprétatif de Hudson et Ozanne (1988) et défend le caractère institutionnel de l'action humaine. Dans ce paradigme, le chercheur a pour objectif de développer une compréhension de la réalité sociale qu'expérimentent les sujets étudiés. Il vise la compréhension des actions, des intentions et des motivations des acteurs pour la création de leur réalité sociale.

Selon ces définitions, nous cherchons à étudier les carrières sous l'angle objectif des parcours réalisés et subjectif du vécu et des perceptions de carrières des femmes universitaires en nous basant sur un positionnement épistémologique interprétativiste. Les carrières des femmes universitaires et leur perception de l'avancement professionnel au sein des universités libanaises constituent une réalité sociale dont les femmes universitaires sont les principales actrices. Il existe une réalité que nous essayons de comprendre en nous basant sur les actions, les intentions et les motivations des femmes universitaires. Elles contribuent à la création de cette réalité sociale dans un contexte spécifique en prenant en considération l'influence des facteurs de

contingence. La réalité est, dans ce cas, subjective et socialement construite. Autrement dit, nous visons comprendre ce phénomène par l'intermédiaire de la compréhension des motivations, des significations, des expériences subjectives liées au contexte des acteurs. Cette approche est issue de l'interdépendance du sujet et de l'objet étudié. Notre objectif est de comprendre la réalité étudiée en fonction des comportements et le sens que les femmes universitaires donnent à leur propre expérience. Ce qui nous pousse donc à nous positionner dans un cadre épistémologie interprétativiste.

En deuxième lieu, dans une dimension épistémique qui vise à déterminer la nature de la connaissance, le paradigme interprétativiste opte pour une démarche compréhensive plutôt qu'explicative tout en ciblant une connaissance idiographique (Lincoln et Guba, 1985). Les connaissances engendrées sont de nature descriptive et sont traitées dans des narrations détaillées (Gavart-Perret et al, 2012). La construction de la connaissance dans ce courant se caractérise par la compréhension des significations que les différents acteurs participant à une même situation, donnent à cette situation (Thiétard et al, 2014).

Ainsi, dans notre recherche, nous adoptons une démarche compréhensive plutôt qu'explicative. Les significations des acteurs se traduisent au niveau des vécus, des expériences, des intentions et des motivations exprimées par les femmes universitaires. De ce fait, la connaissance est construite notamment par la compréhensibilité des intentions et des motivations des femmes universitaires qui participent à la création de leur réalité sociale. Nous cherchons alors à étudier les réussites de carrière des femmes et leur perception de leur progression à travers la compréhension des significations. Ainsi, selon les instructions de Giddens (1984), nous repérons un détour herméneutique par une épistémologie interprétativiste. Selon Giddens (1984), la compréhension des phénomènes sociaux est médiée par des processus d'interprétation et de signification. Elle a lieu en tenant compte des perspectives des acteurs sociaux mais aussi de caractères objectifs des contextes sociaux et culturels dans lesquels ils se situent et qui contraignent et permettent les actions. C'est pourquoi nous adopterons également une approche explicative dans un second temps, par recherche de validation d'hypothèses sur l'influence des contextes organisationnels des carrières notamment.

2.4.1.2 *Choix du positionnement méthodologique*

Nous présentons, dans cette partie, notre positionnement méthodologique et notre mode de raisonnement adopté dans notre recherche.

- *Construction de la connaissance basée sur l'exploration*

Les chercheurs Durieux et Charreire (2014) exposent les deux principaux processus suivants pour la construction des connaissances : l'exploration et le test. Ces deux démarches imposent les modalités de raisonnement à adopter. Puisque le but de notre recherche est d'étudier les réussites de carrière sous l'angle objectif et subjectif, le vécu et les perceptions de carrières des femmes universitaires, notre étude s'inscrit dans une approche exploratoire. En effet, les auteurs désignent cette approche comme étant le processus par lequel le chercheur vise à proposer des résultats théoriques innovants (Durieux et Charreire, 2014). Le recours à ce processus de construction de la connaissance n'est pas limité à une position épistémologique précise, mais il peut s'insérer dans plusieurs choix épistémologiques. Les approches qualitatives sont fréquemment les plus utilisées dans ce processus puisqu'elles sont plus performantes pour reconstituer les cognitions des individus en fonction de la finalité de la recherche. Pour développer et concevoir de nouveaux objets théoriques, ce processus recommande le recours à différentes méthodes empiriques telles que les entretiens, les enquêtes et les observations.

- *Choix d'un mode de raisonnement : inductif et hypothético-déductif*

Dans un premier temps, notre projet de recherche s'inscrit dans le cadre d'un mode de raisonnement inductif. En effet, le but de la recherche inductive est la construction d'une théorie à travers le vécu des acteurs. L'induction représente un mode de raisonnement qui part de la particularité vers la généralisation (Durieux et Charreire, 2014). C'est une déduction logique qui attribue à la connaissance une constance préalable (loi) (Durieux et Charreire, 2014). Ce mode de raisonnement aboutit à la généralisation à travers des observations spécifiques. Notre objectif vise la compréhension des réussites de carrières des femmes universitaires et de leurs perceptions des moyens de progression dans le milieu libanais. Notre démarche part du terrain et du vécu des acteurs, autrement dit du particulier vers le général. En effet, l'induction se caractérise par une visée qui permet la compréhension de la pensée des acteurs et la manière dont ils agissent en fonction d'un contexte ou d'une situation. Ainsi, les interactions et les

intentions des acteurs sont analysées. Cette démarche inductive a généré différentes hypothèses qui devaient être testées.

Dans un deuxième temps, notre projet de recherche s'inscrit dans une démarche hypothético-déductive pour valider nos hypothèses générées par l'induction. Cette approche est utilisée lorsque les chercheurs veulent tester des hypothèses (Thiétard et al, 2014). Nous allons valider nos hypothèses émergeant des entretiens, à travers un questionnaire adressé aux enseignantes-chercheuses des différentes universités libanaises.

2.4.2 Le recours à des méthodes mixtes : qualitative et quantitative

Notre positionnement épistémologique qui s'inscrit dans le paradigme de l'interprétativiste et le processus de construction de connaissance exploratoire adopté permet de justifier notre approche de recherche. Comme nous l'avons abordé précédemment, le processus d'exploration recommande le recours à différentes méthodes empiriques telles que les entretiens et les enquêtes afin de développer et concevoir de nouveaux objets théoriques (Durieux et Charreire, 2014). Selon les instructions de Giddens (1984), dans un positionnement épistémologique qui valorise le détour herméneutique, la combinaison des approches quantitatives et qualitatives permet d'obtenir une meilleure compréhension des phénomènes sociaux étudiés. Giddens (1984) souligne l'importance de comprendre les processus sociaux à travers des analyses empiriques détaillées, basées sur des études de cas, des observations et des entretiens qualitatifs. Il évoque également l'intérêt d'utiliser des données quantitatives pour identifier les tendances générales et les modèles statistiques qui se manifestent dans les pratiques sociales.

Dans ce contexte, notre projet de recherche s'inscrit dans le cadre d'une approche mixte qui consiste à combiner les approches qualitatives et quantitatives (Royer et Zarlowski, 2014). En fait, l'utilisation des approches qualitatives et quantitatives au sein d'un même plan de recherche a été encouragée par de nombreux chercheurs et a fait l'objet d'un intérêt progressif au cours des décennies (Royer et Zarlowski, 2014). De plus, les méthodes mixtes peuvent être utilisées dans différents paradigmes épistémologiques. Lorsque les approches qualitatives sont primordiales dans les positionnements constructivistes et interprétativistes, les méthodes quantitatives sont dans ce cas susceptibles d'apporter des informations complémentaires (Guba

et Lincoln,1994; Morse, 1994). Creswell et al (2003) synthétise dans le tableau suivant différents objectifs pour le recours à des méthodes mixtes.

Tableau 4-Méthodes mixtes d'après Creswell et al (2003)

Démarche	Relation quali /quanti	Objectif
Séquentielle explicative	Quanti → Quali	L'analyse qualitative explique les résultats quantitatifs, surtout en cas d'imprévu.
Séquentielle exploratoire	Quali → Quanti	L'analyse quantitative sert à tester certains résultats qualitatifs.
Triangulation	Quanti ↔ Quali	Les analyses quantitatives et qualitatives jouent également un rôle important. Les résultats des deux méthodes appuient la recherche.
Encastrement	Quali (quanti)	Les données quantitatives sont obtenues à partir de données qualitatives.
Encastrement	Quanti (quali)	La collecte et l'analyse qualitatives signifient quelque chose qu'il est impossible de quantifier.

Source : Thietart et al (2014)

Dans notre travail, nous avons recours à une méthode mixte tout en adoptant une démarche basée sur la séquentielle exploratoire. Effectivement, le but de cette approche est de tester certains résultats qualitatifs. Dans le cadre de notre recherche, nous testerons les résultats préliminaires émergés des entretiens exploratoires à l'aide d'un questionnaire. C'est dans cette optique que nous nous intéressons à cette démarche.

Dans la première phase de notre projet de recherche, nous avons entamé une analyse documentaire sur le contexte macro environnemental du pays dans lequel se déroule notre recherche, le Liban. Cela nous apporte une compréhension de l'environnement d'ordre politique, socio-économique et culturel dans lequel les femmes universitaires construisent leur

trajectoire professionnelle. Nous présentons ensuite éléments statistiques sur la situation des femmes dans les universités au Liban.

Dans une deuxième étape, nous avons mené une recherche qualitative, durant une phase exploratoire, en utilisant la technique des entretiens approfondis. Son objectif est l'obtention d'informations sur les parcours personnels et professionnels des femmes universitaires et sur les contextes sociaux rencontrés, ainsi que le recueil de leurs perceptions, attitudes et sentiments quant à leurs carrières, ce qui permet de saisir les éléments objectifs et subjectifs des carrières. Ainsi, cette partie va nous permettre de repérer les variables, contraintes et ressources, qui influencent les carrières des femmes et leurs réussites objective et subjectives, et de déterminer quelques hypothèses que nous pourrons ensuite valider par questionnaire.

Les chercheurs qui défendent la recherche par méthodes mixtes affirment qu'il est important d'utiliser à la fois des méthodes exploratoires et des méthodes de confirmation (Johnson et Onwuegbuzie, 2004). Pour cela, nous allons procéder dans une troisième étape à une recherche quantitative à l'aide d'un questionnaire, dans le but de vérifier statistiquement nos premiers résultats obtenus par notre approche qualitative. Le recours à l'approche quantitative dans ce cas est utile pour tester la pertinence de nos résultats préliminaires fondés sur l'étude qualitative.

2.4.2.1 Méthodes de collecte des données

- Processus d'accès au terrain

Dans un premier temps, nous avons trouvé important de mieux comprendre les systèmes sociaux, aux niveaux macro et méso de notre grille d'analyse, dans lesquels les femmes universitaires construisent leur trajectoire professionnelle. Pour cela, nous avons mené une recherche documentaire notamment au niveau méso afin de traiter les spécificités des modes de gouvernance et des règles de gestion propres aux différentes universités privées et publiques, qui sont susceptibles d'avoir des effets sur les carrières. De même, il est important de préciser la situation actuelle des femmes universitaires dans les universités dans le milieu libanais. Il est en particulier essentiel de savoir comment les femmes universitaires sont réparties entre les universités publiques et privées au Liban. A ce stade, nous avons regroupé des informations et réalisé une enquête empirique auprès de cinq universités, de statut privées et publiques, classées les plus anciennes et parmi les cinq premières au Liban selon le classement des universités internationales «Webometric». Dans un deuxième temps, nous avons recouru à des méthodes

mixtes pour la collecte des informations auprès des enseignantes-chercheuses, dans une approche qualitative par entretiens puis quantitative par questionnaires.

- *Méthode de collecte des données adoptée de l'approche qualitative*

Pour la collecte de données qualitatives au cours d'une phase exploratoire sur le terrain, nous nous sommes appuyés sur les entretiens. En fait, les entretiens individuels et collectifs constituent l'un des principaux moyens de recueillir des données primaires en recherche qualitative (Thiéart et coll., 2014). Dans un premier temps, nous avons utilisé des entretiens semi-directifs qui constituent l'une des méthodes les plus courantes de collecte de données dans la recherche qualitative. Ils sont fondés sur une suite de thèmes et de questions préalablement établis (Chevalier et Meyer, 2018). Ces entretiens visent à mieux comprendre les pratiques, les comportements et les perceptions des personnes relativement à la question de recherche (Thiéart, 2014). Nous pourrions alors analyser et comprendre les comportements et les différentes perceptions des femmes universitaires quant à leur cheminement de carrière. Les entretiens semi-directifs permettent aux personnes interrogées de s'exprimer librement au sein d'une structure d'intervention préétablie. L'intervieweur jouera donc un rôle de focalisation de l'entretien sur les thèmes étudiés (Thiéart, 2014). Nos premiers entretiens nous ont permis d'identifier des variables plus pertinentes pour notre étude et d'approfondir notre recherche.

Pour cela, pour approfondir notre travail en fonction des variables pertinentes identifiées, nous avons recouru à des entretiens plus approfondis. En fait, Gavard-Perret et al (2012) affirment que les entretiens semi-directifs peuvent prendre la forme d'un entretien phénoménologique. Cette technique permet de faire ressortir l'expérience vécue, les pensées, les comportements tels qu'ils sont vécus dans un contexte donné (Gavard-Perret et al, 2012). Ainsi, les données sont rassemblées par l'intermédiaire d'entretiens au cours desquels le chercheur demande aux interviewés de situer et de raconter leur expérience progressivement (Gavard-Perret et al, 2012). Nos entretiens approfondis vont nous permettre d'accéder aux significations que les individus donnent de leur action, des situations vécues, des moments de leur vie. Cette méthode se révèle applicable lors de l'exploration des phénomènes peu étudiés ayant lieu dans le temps tant au niveau individuel que collectif (Chevalier et al, 2018). Elle repose sur l'étude d'un passage de la réalité socio-historique qu'on ignore (Thierno et al, 2015). Le chercheur vise la compréhension du milieu social, les situations et les trajectoires sociales à travers des expériences d'un individu, d'un groupe ou d'une organisation (Thierno et al, 2015). Dans les

entretiens biographiques, nous traitons la totalité de l'histoire de la vie d'une personne à travers les origines sociales et en décrivant non seulement la vie antérieure et les actions d'une personne, mais aussi les contextes interpersonnels et sociaux qu'elle a traversés (Bertaux, 2010). Les thèmes abordés dans le guide d'entretien et les caractéristiques des femmes interviewées sont décrits en détail dans le cinquième chapitre.

- *Méthode de collecte des données adoptée dans l'approche quantitative*

Pour la collecte des données quantitatives, en phase confirmative sur le terrain, un questionnaire a été adopté. Le questionnaire représente l'outil de collecte le plus adapté pour mener des enquêtes à travers une approche quantitative. C'est une méthode dont la fiabilité et l'efficacité dépendent de sa bonne réalisation (Thiétard et al, 2014). En effet, un questionnaire bien structuré permet l'obtention d'un grand nombre d'informations utiles et importantes.

Dans ce travail, un questionnaire électronique a été adopté. Le lien vers la page web du questionnaire a été distribué auprès des femmes universitaires rattachées aux différentes universités privées et publiques au Liban tout en respectant les critères précisés dans notre étude. Les instruments de mesure adoptés pour la construction de notre questionnaire sont détaillés par la suite de notre travail. Nous adoptons un questionnaire contenant quelques questions de type « ouvert » et la majorité de type « fermé » : les réponses rentrent dans ce cas dans une structure avec des modalités de réponses prédéfinies. Elles ont, dans leur majorité, un choix de réponses qui correspondent à l'échelle de Likert. Par contre, pour évaluer la compréhension et l'ordonnement des questions, et assurer la pertinence de la modalité des réponses proposées, notre questionnaire a été pré-testé auprès d'un nombre limité de femmes qui répondaient aux critères précisés.

Les recherches antérieures dans la littérature et les résultats préliminaires de nos entretiens qualitatifs ont contribué à l'émergence de variables importantes tant objectives que subjectives qui influencent le succès de carrière des femmes universitaires. En nous basant sur cela, nous allons construire et proposer un modèle de recherche, et formuler des hypothèses que nous souhaitons tester statiquement dans notre travail. Les variables dépendantes et indépendantes, les corrélations existant entre elles et les tests des différentes hypothèses statistiques sont présentés dans le chapitre 6.

2.4.3 Méthodes de traitement et d'analyse des données

2.4.3.1 *Analyse des données adoptée dans l'approche qualitative*

L'analyse des données qualitatives implique un effort de reconnaissance des thèmes, de composition d'hypothèses (idées), qui émerge des liens entre les données, les thèmes et les hypothèses conséquentes (Tesch, 1990 ; Wanlin, 2007). Il existe diverses méthodes d'analyse de données qualitatives (Coffey et Atkinson, 1996 ; Wanlin, 2007), mais aucune n'est meilleure en soi que les autres (Trudel et Gilbert, 1999 ; Wanlin, 2007). Il y a toutefois des techniques plus appropriées que d'autres en tenant compte de la tradition dans laquelle travaille le chercheur, les enjeux de la recherche et le matériel disponible (Trudel et Gilbert, 1999; Wanlin, 2007).

Etant donné que la phase exploratoire de notre recherche mobilise une approche qualitative basée sur des entretiens approfondis, nous allons recourir à la méthode de l'analyse de contenu, pertinente sur des données collectées selon des méthodes semi-structurées telles que les entretiens (libres ou semi-directifs) (Thiétart et al, 2014). Tout type de communication verbale ou tout matériel écrit peut faire l'objet d'une analyse de contenu (Thiétart et al, 2014). Elle vise à simplifier, expliciter, systématiser, numériser puis décrire et interpréter les données. C'est une méthode d'observation et de traitement des communications. La littérature aborde différentes méthodes d'analyse de contenu selon les objectifs de la recherche. Dans notre cas, nous allons adopter l'analyse thématique, puisqu'elle permet l'interprétation du contenu.

L'analyse thématique est basée sur un codage qui permet le découpage des données brutes en thèmes, et leur regroupement dans des catégories compte tenu de leur sens et leur importance (Delacroix et al, 2021). Les catégories regroupent des unités d'analyse ayant des significations et des spécificités proches et semblables (Delacroix et al, 2021). Alors le codage consiste à identifier et à analyser les catégories déterminées dans le but de faire tirer un sens aux données.

- *Adaptation d'une logique de codage a priori ou théorique*

L'analyse de contenu thématique se fonde sur la construction progressive d'une grille par le chercheur qui synthétise les thèmes et les principales catégories qui permettent le traitement des données (Delacroix et al, 2021). Pour ce travail, nous nous sommes basés sur un codage a priori pour la construction de notre grille d'analyse. Nous classons alors nos différentes données

empiriques collectées à travers nos entretiens semi-directifs et approfondis auprès des femmes universitaires, dans des catégories spécifiques qui émanent de nos objectifs de recherche et qui sont déduites de la littérature. Ce principe de codage est basé sur une reconnaissance préliminaire du chercheur et de son objet de recherche, sur les thèmes mentionnés dans les guides d'entretiens et sur les théories existantes (Delacroix et al, 2021). Nous cherchons alors dans nos entretiens, à repérer les grandes dimensions mises en valeur dans le modèle de Fagenson dans nos catégories identifiées, compte tenu des différentes étapes de carrière des femmes universitaires.

Comme unité d'analyse à utiliser pour le codage, nous avons adopté l'unité d'analyse par le sens des mots ou des groupes de mots. Elle consiste à adopter une portion de phrase, une phrase entière ou un groupe de phrase se rapportant à un même thème, une portion de phrase (Thietart et al, 2014). Nous allons effectuer le recoupement de chaque entretien retranscrit, d'une manière à dégager les mots-clés ou le codage des mots relatif à notre étude qui nous permettent de comprendre notre phénomène étudié, pour pouvoir par suite déterminer nos sous-thèmes initiaux. Signalons que nous ne nous intéressons pas à analyser la fréquence de l'apparition et la répétition d'un mot pour constituer notre sous-thèmes, mais plutôt à la signification et au sens émergé qui facilite la compréhension de notre étude.

- *Etapas d'analyse verticale et horizontale*

Dans un premier temps, nous avons effectué une analyse verticale de chaque entretien séparément en fonction de notre grille. Cette technique connue aussi par intra-entretien, consiste à coder les entretiens successivement et à diviser le contenu en thèmes principaux. Dans un deuxième temps, nous procédons à une analyse horizontale, entre les entretiens pour identifier, d'une façon transversale, les thèmes qui se ressemblent dans l'ensemble des entretiens que nous exposons et analysons par rapport à notre problématique (Delacroix et al, 2021). Cela a permis de faire émerger des liens entre les différents thèmes. Ces derniers seront à la suite répartis en des sous-catégories qui seront elles-mêmes classées dans les catégories retenues. Puisque nous adoptons le sens comme unité d'analyse, les sous-catégories tentent d'expliquer les catégories (cf. annexe 4).

2.4.3.2 *Analyse des données adoptées dans l'approche quantitative*

Nos entretiens exploratoires menés ont généré des résultats préliminaires que nous proposons de tester statistiquement. Le recours à l'approche quantitative dans notre travail a pour objectif de valider nos résultats préliminaires. Les données collectées par le questionnaire sont traitées et analysées à l'aide de tests statistiques afin de comprendre les relations présentes entre les variables (cf. annexe 5). Le logiciel SPSS et d'autres logiciels similaires peuvent organiser et présenter les données de l'étude au moyen de techniques sophistiquées d'analyse des données. Le SPSS Student Version 12.0 pour Microsoft Windows, adopté pour l'analyse des données de ce travail, est un logiciel d'analyses statistiques peu coûteux et peut contenir plus de 50 variables pour un échantillon de 1500 personnes interrogées. Nous avons également recouru au logiciel R pour pouvoir mener notre analyse typologique à la fin de notre travail.

Les échelles de mesure ainsi que les méthodes statistiques abordées dans notre analyse sont présentées en détail dans le sixième chapitre.

Conclusion de la première partie

Pour conclure, nous avons exposé dans la première partie de notre travail les travaux et connaissances relatifs aux carrières des femmes en milieu universitaire, ainsi que le cadre théorique et conceptuel de notre recherche.

Dans le premier chapitre, nous avons étudié les différents concepts et évolutions des paradigmes de la notion de carrière. Nous avons souligné des éléments importants concernant les déterminants de la carrière et la dualité objectivité-subjectivité, que nous trouvons importante dans le cadre de notre recherche. Ensuite, nous avons abordé les spécificités des carrières universitaires puis nous avons présenté les spécificités des carrières des femmes en faisant un focus sur leur situation dans la région MENA et au Liban. Cela permet une meilleure compréhension de l'objet de notre recherche et des variables à prendre en compte dans notre questionnement.

Nous avons consacré le deuxième chapitre à la présentation du cadre théorique et conceptuel de notre étude. En mobilisant la théorie de la structuration sociale de Giddens (1984), opérationnalisée par le modèle de recherche de Layder (1993) et le modèle de Fagenson GOS (Genre-Organisation-Système) (1990), nous avons identifié les principales variables susceptibles d'intervenir dans l'avancement hiérarchique et la construction des carrières des femmes dans le milieu universitaire libanais. Nous avons ainsi construit le cadre d'analyse qui guidera notre démarche méthodologique, exploratoire dans un premier temps puis confirmatoire.

Deuxième partie: Etude empirique et discussion des résultats

Cette partie est consacrée à l'étude empirique de notre recherche.

Dans un premier temps, nous revenons sur le contexte macro-environnemental du pays dans lequel se déroule notre recherche, le Liban. Puis, au niveau « méso », nous détaillons les systèmes de gestion de carrière dans les universités et présentons des éléments statistiques sur la situation des femmes dans les universités libanaises.

Par la suite, nous présentons notre enquête exploratoire axée sur une approche qualitative et ses résultats. Ensuite, nous expliquons l'étude quantitative de notre travail, tout en précisant les précautions prises pour garantir la fiabilité et la validité de cette recherche. Finalement, les résultats de notre étude quantitative seront analysés et discutés dans le dernier chapitre. Nous concluons notre recherche en spécifiant les implications managériales et théoriques de notre travail doctoral.

Chapitre 3- Cadrage documentaire sur le Liban

Dans ce chapitre, nous présentons une étude documentaire sur le contexte macro-environnemental du pays dans lequel notre recherche est menée, le Liban. Nous pouvons ainsi comprendre l'environnement politique, socioéconomique et culturel dans lequel les femmes universitaires construisent leur trajectoire professionnelle. Nous présentons également des éléments statistiques sur la situation des femmes dans les universités libanaises puis exposons les règles de gestion au sein des universités libanaises privées et publiques. Cela va nous permettre la compréhension des contextes « macro » et « méso » dans lesquels les femmes universitaires construisent leurs carrières.

3.1 Vue d'ensemble de la situation macro-environnementale du Liban

Le Liban est un l'un des plus petits pays du Moyen-Orient arabe, partageant ses frontières avec la Syrie au nord et à l'est, et la Palestine au sud. Il est bordé à l'ouest par la partie orientale de la mer Méditerranée. Parmi les pays de la région MENA, le Liban est généralement considéré comme un pays arabe plus libéral avec des normes sociales assouplies. Il est décrit comme étant la nation la plus occidentalisée de la région, perçue comme un artefact de l'interaction du monde occidental et du Moyen-Orient (Tlaiss et Kauser, 2011). Il représente la croisée sociétale et commerciale entre les cultures arabes et occidentales. La population du pays est composée de 6 millions de personnes et sa langue officielle est l'arabe (BBC, 2018). Les principaux groupes ethniques résidant dans la région sont les Arabes (95%), les Arméniens (4%) et d'autres groupes ethniques (1%) (Lebanon Fast Facts, 2019).

C'est un pays à l'histoire mouvementée, marquée par la guerre, de grandes vagues d'émigration et une corruption rampante qui imprègne le fonctionnement du secteur privé et public (Karam et Afiouni ; 2017). Le Liban se caractérise par un environnement en conflit continu, marqué par un ralentissement de l'économie et l'accueil de millions de réfugiés ainsi que le blocage sévère et répété du gouvernement. Il est également marqué par l'instabilité de la guerre qui l'entoure sur ses frontières sud et nord avec les conflits syriens et israélo-palestiniens (Afiouni et Karam, 2019). Le pays a récemment vécu des bouleversements socio-politiques après la crise politique,

économique, financière et sociale qui secoue le pays depuis octobre 2019 (Afiouni et Karam, 2019; Human Rights Watch, 2015; El Khoury, 2021).

Le Liban se distingue par une grande diversité culturelle et religieuse qui influence toutes les activités politiques, économiques et culturelles de la vie sociale (Rahhal et al, 2019). C'est une république parlementaire dont le système repose sur une répartition des pouvoirs proportionnelle au poids de chacune des communautés religieuses. En fait, les groupements religieux dans la vie politique et communautaire jouent un rôle important et sont le fondement du partage du pouvoir. Ainsi, ce régime reconnaît la division des pouvoirs règlementaires vis-à-vis des 18 communautés religieuses reconnues officiellement par le « pacte national » et les accords de « Taef » de l'Etat (Rahhal et al, 2019). Il s'agit d'un accord qui organise la division des fonctions publiques primordiales entre les communautés religieuses. Au niveau de la composition du gouvernement, le poste présidentiel est réservé à un chrétien maronite et celui de premier ministre à un sunnite. En outre, le poste de président de l'Assemblée nationale est réservé à un chiite, celui du général en chef de l'armée libanaise à un maronite, et celui de Vice-Premier ministre à un Grec-Orthodoxe (Rahhal et al, 2019 ; Haddad, 2009). Cette division confessionnelle est connue aussi au niveau géographique du pays : la capitale Beyrouth est multiconfessionnelle, le sud est connu pour être une zone chiite, l'est du pays est une zone chrétienne et la partie nord une zone sunnite. Le confessionnalisme au Liban distribue les pouvoirs institutionnels entre les différentes communautés religieuses (Al Ariss et Sidani, 2016).

La constitution de l'État Libanais garantit des droits égaux pour tous les citoyens. L'article 95 de la constitution de l'indépendance (1943) annonce que les communautés religieuses sont représentées de façon équitable dans l'emploi public et les postes ministériels. Le Liban n'a pas de code civil régissant les lois qui régissent le statut personnel, mais les diverses autorités religieuses le règlent selon leurs propres interprétations (Human Rights Watch, 2015). Ceci place l'administration légale sous la responsabilité exclusive des institutions religieuses, qui adhèrent à l'idée que l'homme doit être à la tête de la cellule familiale (Afiouni et Karam, 2020). De ce fait, la structure confessionnelle du gouvernement renforce les interprétations patriarcales de la loi et restreint donc davantage les droits des femmes libanaises (notamment les questions sensibles concernant la citoyenneté et la nationalité) (Bazalgette et Mohamed, 2015). Cette

division confessionnelle se reflète aussi au niveau du système éducatif, notamment au niveau institutionnel de l'enseignement supérieur du pays.

Pour mieux comprendre les spécificités du système de l'enseignement supérieur dans le milieu libanais, nous présentons dans ce qui suit un aperçu historique de l'enseignement supérieur et des différentes universités au Liban.

3.2 Aperçu historique de l'enseignement supérieur au Liban

Malgré sa taille modeste, le Liban dispose d'un enseignement supérieur considérable et moderne (Rapport HCERES, 2018). L'enseignement supérieur au Liban est également étroitement lié à son système politique et à sa formation historique. Au Liban, il existe deux types d'établissements d'enseignement supérieur : l'Université libanaise (UL) est l'université unique de l'Etat et de statut public ayant des méthodes, des modes de gouvernance et des frais de scolarité différents des universités de statut privé fondées à la fin du XIXe siècle, et les universités axées sur le marché qui se sont multipliées après 1990 (Kabbanji, 2012). Depuis la création du Grand Liban en 1920 et plus tard son indépendance des autorités françaises en 1943, le champ académique au Liban s'est formé dans une large mesure par le confessionnalisme, principal principe d'organisation de l'État libanais et de la politique libanaise (Kabbanji et al, 2019). Cela a laissé une marque durable sur ces institutions supérieures, notamment dans la composition religieuse de leurs hauts responsables académiques et administratifs. Dans le cas de l'université libanaise, bien que sa fondation soit en partie le résultat d'une vision modernisatrice adoptée par le président Fouad Chehab, son corps enseignant de haut niveau ainsi que son personnel administratif ont été sélectionnés selon la formule du confessionnel, la moitié d'entre eux devant être chrétienne et l'autre moitié musulmane (Kabbanji et al, 2019).

Les universités au Liban ont adopté les systèmes éducatifs occidentaux, notamment ceux des États-Unis et de la France. L'Université Américaine de Beyrouth (AUB), connue au début de son existence sous le nom de « Syrian Protestant College », fondée en 1866 et l'Université Saint Joseph (USJ) fondée en 1875 par l'Ordre des Jésuites, sont les plus anciens établissements d'enseignement supérieur modernes. Elles ont été mises en place à l'aide des missions religieuses chrétiennes (Kabbanji et al, 2019). Aussi, en 1924, l'Université libanaise américaine (LAU) a été formée par des missionnaires protestants et l'Université Saint Esprit-Kaslik en

1938 (Gharib et Saadé, 2017). Ces universités ont dominé le milieu universitaire au Liban jusqu'à la fondation de l'université libanaise (UL) durant l'année 1951. Elle représente l'université unique de statut public et non confessionnel. Elle s'est développée progressivement à travers l'ouverture des diverses facultés implantées dans différents lieux géographiques. Cela permet de surmonter les difficultés de déplacement liées à la géographie du pays, à la situation politique d'insécurité et à certaines barrières culturelles (Gharib et Saadé, 2017; Rapport HCERES, 2018). Actuellement, dans le contexte hautement compétitif de l'enseignement supérieur au Liban, l'UL propose des formations dans tous les domaines de la connaissance (Rapport HCERES, 2018).

Ensuite, pendant les années 1960, pour des causes liées à l'équilibre socio-confessionnel, l'Université arabe de Beyrouth (BAU), filiale de l'Université d'Alexandrie en Égypte a été formée. Elle est considérée à l'époque comme un balancier « islamique » à la domination de l'AUB et de l'USJ (Kabbanji et al, 2019). La fondation de l'UL a inauguré le début de la démocratisation de l'enseignement supérieur au Liban, indépendamment des autorités religieuses et étrangères (Kabbanji et al, 2019). La guerre du Liban, qui a commencé en 1975 et a duré 15 ans, a arrêté ce mouvement. Cette période a été accompagnée de l'installation de plusieurs branches par l'UL dans diverses régions du pays (Gharib et Saadé, 2017). La période d'après-guerre dans les années 1990 a connu des changements structurels fondamentaux conjointement à la mise en œuvre de politiques économiques néolibérales dans le pays. Cette époque a été caractérisée par une augmentation significative du nombre d'universités, suite à la mise en place des petites universités privées à coûts réduits et à but plutôt lucratif (Gharib et Saadé, 2017). Aujourd'hui, elles sont au nombre de 47.

Parallèlement aux programmes de modernisation du pays, le système éducatif libanais s'est amélioré énormément et a progressé durant la période après la guerre (Gharib et Saadé, 2017). Il faut souligner que l'enseignement supérieur au Liban a été influencé par les modèles étrangers. Dans ce contexte, la plupart des universités francophones ont suivi le système européen ECTS (*European Credits Transfer System*), avec les trois niveaux de formation (licence, master, doctorat). Également, les universités rattachées au système anglo-saxon ont adopté les systèmes de crédits avec trois cycles d'études (*Bachelor, Master, PhD*) (Gharib et Saadé, 2017). Les universités au Liban étaient gérées, soutenues et financées particulièrement

par leurs fondateurs respectifs et leurs communautés d'appartenance jusqu'à la fin des années 1990. Ceci n'est plus le cas dorénavant car la gestion financière, administrative et académique des universités est confiée au conseil de l'université. De même, le conseil de l'université est soumis à la supervision d'un conseil d'administration (Rapport Campus France, 2017), ce qui montre l'évolution des pratiques institutionnelles des universités avec le temps. En 2012-2013, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), en partenariat avec la Banque mondiale, a élaboré des critères de qualité pour la gouvernance institutionnelle (Rapport Campus France, 2017). Aujourd'hui, un règlement relatif à l'enseignement supérieur régit l'enseignement supérieur privé. Ce règlement définit l'architecture de l'enseignement supérieur (système LMD), les modalités de création et d'organisation des formations ainsi que les conditions de reconnaissance d'une université (Rapport HCERES, 2018). Le « conseil de l'enseignement supérieur » assisté d'un « Comité technique académique » est responsable de la gestion de l'enseignement supérieur, notamment au niveau de la reconnaissance des programmes. Il convient de noter que l'UL n'est pas soumise à cette loi.

Également, dans le cadre du développement du système de l'enseignement supérieur et en suivant les orientations internationales, la plupart des universités se sont engagées nouvellement dans des procédures d'assurance de qualité et d'accréditation (Gharib et Saadé, 2017). Dans ce contexte aussi, les universités libanaises ont fait appel à de nombreux accords avec des universités étrangères, surtout françaises. En plus de la France, les universités libanaises ont établi de nombreux contrats de partenariat avec des établissements d'enseignement supérieur européens (Rapport Campus France, 2017). Au-delà des programmes d'échanges des étudiants et des professeurs, ces collaborations ont donné lieu à des co-diplômes et à des cotutelles de doctorat (Rapport Campus France, 2017). Ces différentes modalités de collaboration et des programmes avec les universités étrangères ont contribué à la délivrance du diplôme de doctorat au Liban. En outre, dans ce contexte des évolutions institutionnelles et de la progression du système éducatif libanais, notons que la recherche dans le milieu libanais est financée par le centre national de la recherche scientifique au Liban ainsi que par des programmes européens et du programme cèdre de la France.

D'autre part, dans le cadre des réformes futures du système libanais d'enseignement supérieur, au-delà d'adopter un système de gouvernance solide et de bonne qualité, conformément à

l'Agenda 2030 des objectifs de développement durable, les universités s'engagent à inclure et à promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion, de même que le respect de la liberté académique et de l'autonomie institutionnelle (Rapport AUF Moyen-Orient, 2022). Elles soulignent l'importance de tenir compte de la question du genre dans les universités, en insérant les femmes en responsabilité à tous les niveaux, conjointement au recrutement sur la base du mérite (Rapport AUF Moyen-Orient, 2022). Pour favoriser cet objectif, à l'instar des pays occidentaux, l'adoption de politiques et de pratiques institutionnelles est déjà notable au niveau des universités libanaises privées notamment anglo-saxonnes, et commence à être envisagée dans le monde public.

Contrairement aux établissements universitaires occidentaux où les statistiques sur la représentation des femmes sont disponibles, Karam et Afiouni (2014) soulignent le manque de clarté des statistiques sur la représentation des femmes dans les universités dans la région MENA arabe. Compte tenu du faible nombre d'études sur les carrières féminines au Liban et de la rareté des chiffres sur les femmes universitaires, nous avons effectué des recherches statistiques. Afin de pouvoir répondre à nos questionnements, il est nécessaire de procéder tout d'abord à la recherche des statistiques sur la situation des femmes libanaises dans les universités.

Au niveau des effectifs de la recherche, d'après le conservatoire national de la femme dans la recherche du CNRS-L (2019), le pourcentage des chercheuses dans les universités ne dépassent pas 35% bien que les doctorantes représentent 60% de la totalité des doctorants au Liban. En creusant un peu plus dans les disciplines, nous remarquons qu'elles sont réparties comme le montre le tableau suivant.

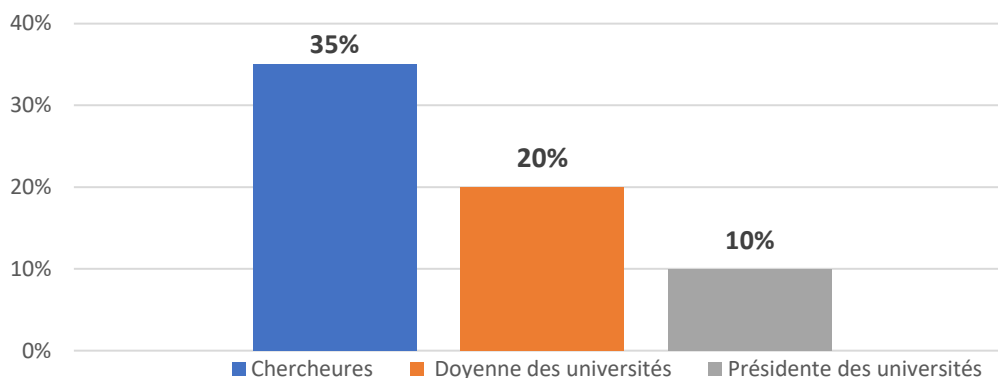
Tableau 5-Répartition des chercheuses dans les disciplines en 2019

Sciences humaines et sociales	STEM
47%	27%

Source : Conservatoire National de la Femme dans la Recherche, CNRS-L

La présence des femmes dans les positions hiérarchiques élevées est représentée dans le graphe ci-dessous :

Graphe 1: Les femmes universitaires dans les positions hiérarchiques au Liban (Source CNRS-L,2019)



Afin de mieux comprendre la situation actuelle des femmes universitaires dans les universités, il est essentiel de savoir comment les femmes sont réparties entre les universités publiques et privées au Liban. En l'absence de statistiques, nous avons interrogé directement des universités privées et publiques les plus anciennes et classées parmi les premières² au Liban. Le tableau ci-dessous présente la répartition du corps professoral en genre auprès de quatre universités privées et dans l'université publique.

Tableau 6-Répartition du corps professoral (plein temps) en genre entre universités privées et l'université publique au Liban (2017-2019)

	Universités privées					Université publique				
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total
American University of Beirut (AUB)	547	60	367	40	914					
Université Saint-Joseph de Beyrouth (USJ)	178	45	221	55	399					
Lebanese American University (LAU)	410	48	434	52	844					
Beirut Arab University (BAU)	539	56	414	44	953					
Université Libanaise (UL)						1539	65	831	35	2370
Total:	1674	54	1436	46	3110	1539	65	831	35	2370

Source : Sites et départements des RH des universités.

² Webiometric, ranking web of universities

En comparant la part des femmes dans les universités privées et publiques, nous remarquons que les femmes sont un peu plus présentes dans les universités privées, ce qui paraît lié à une plus grande importance des sciences humaines et sociales dans ces universités.

Les systèmes et les règles de progression adoptés entre les universités privées et publiques diffèrent entre les deux secteurs et sont susceptibles d'avoir des effets sur les carrières. Étant donné que les recherches antérieures, notamment françaises, ont montré l'impact des règles de progression sur la carrière des femmes (Pigeyre et Sabatier 2011, 2015; Drucker-Godard et al, 2017), nous nous sommes intéressés dans notre étude aux règles de promotion et au soutien apporté éventuellement aux femmes. Il est en effet essentiel de comprendre les systèmes de progression de carrière dans les universités privées et publiques du Liban, pour étudier leur impact sur les carrières des femmes.

3.3 Niveau « méso » : spécificités des systèmes organisationnels universitaires

Pour mieux comprendre le contexte organisationnel dans lequel les femmes libanaises universitaires évoluent, nous traitons dans cette partie des modes de gouvernance et des règles de gestion propres aux différentes universités, susceptibles d'avoir des effets sur les carrières.

Pour l'ensemble de la profession, au niveau des systèmes de promotion, la qualification et l'avancement de la carrière académique du personnel se fait sur la base des titres et des grades et non des postes. L'obtention des titres et des grades dépend du système universitaire de l'université de rattachement, mais, de manière générale, la recherche est un élément primordial dans l'avancement des enseignants-chercheurs (Hanafi et al, 2013). La progression de carrière universitaire de l'individu est liée à la recherche et à la publication continue. Il n'existe pas de système de concours d'agrégation, ni de lois ou codes régis par le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur libanais. Ce sont les universités qui nomment leurs professeurs et leurs professeurs associés. Nous présentons ci-après les mécanismes de gouvernance adoptés par les universités considérées comme les plus anciennes et classées parmi les universités d'élite du pays.

3.3.1 Système et pratiques de gestion dans le milieu public

L'Université Libanaise (UL) est l'université unique de l'Etat, de statut public et non confessionnel. Depuis 1967, elle jouit d'une autonomie administrative et financière sous la tutelle du ministre de l'éducation et de l'enseignement supérieur, conformément à la loi qui fixe ses structures et les principales modalités de son fonctionnement. L'Université Libanaise est composée de 16 facultés et de 3 Écoles doctorales. En raison de sa répartition géographique sur l'ensemble du territoire libanais, elle a établi plusieurs implantations facultaires appelées "sections", qui s'élèvent au nombre de 68 (Rapport HCERES, 2021

Elle dispose de modes de gouvernance et de frais de scolarité différents de ceux des universités de statut privé (200 USD par an en licence comparés à une fourchette allant de 5.000 à 30.000 USD dans l'enseignement privé selon la spécialité et l'établissement). Elle jouit d'une autonomie académique considérable, mais pour certains domaines tels que les nominations et les finances, elle reste soumise à des contraintes ou à des dépendances externes (Rapport HCERES, 2018). Le budget de l'université émane principalement des fonds de l'Etat.

La gouvernance de l'Université libanaise reflète la complexité de l'équilibre politico-religieux du pays, en particulier dans les processus de nomination du recteur et des doyens, ainsi que dans le recrutement des enseignants, où le gouvernement a le dernier mot dans la prise de décision (Rapport HCERES, 2018). L'Université Libanaise est présidée par un recteur désigné par un décret présidentiel parmi cinq professeurs élus au conseil de l'université, nombre réduit à trois par le ministre de l'éducation nationale (Rapport HCERES, 2018). Les doyens sont directement nommés par le gouvernement parmi trois noms proposés par le CU. Les enseignants sont recrutés par le gouvernement sur suggestion du conseil de l'université. Cette démarche vise à maintenir au niveau de l'université publique les équilibres politico-religieux subtils de l'Etat libanais (Rapport HCERES, 2018). Le gouvernement décide les campagnes de recrutement du corps professoral sachant que la dernière date de 2014. La gouvernance de l'Université libanaise repose sur les décisions prises collectivement par le recteur et les représentants de toutes les composantes (Rapport HCERES, 2018).

Le processus de recrutement au sein de l'université exige d'être titulaire du diplôme de doctorat. L'UL comprend 5705 enseignants bien formés et, pour une grande partie d'entre eux, diplômés

au niveau du doctorat dans des universités étrangères, notamment en Europe, au Canada et aux États-Unis (Rapport HCERES, 2018). 38 % des membres du corps professoral sont cadrés tandis que 62% sont contractuels (Centre de recherche des sciences humaines-UL, 2017).

La progression de carrière s'établit comme suit : un comité de spécialiste est chargé d'étudier le dossier pour la qualification pour le passage d'un grade à un autre. L'enseignant est recruté comme vacataire en tant que professeur-assistant. Après 2 ans d'ancienneté comme vacataire et 3 publications, l'enseignant est titularisé comme professeur associé; après 5 ans supplémentaires d'ancienneté et 5 publications additionnelles, la titularisation au rang de professeur a lieu. La charge d'enseignement des enseignants est de 250-270 heures/an sur 25 semaines pour les assistants-professeurs et de 180-200 heures pour les professeurs (Rapport HCERES, 2018).

Le statut des enseignants à l'Université libanaise ne se base que sur une dimension formation. Il n'y a pas obligation formelle d'exercer une activité de recherche, ce qui ne dynamise pas la recherche de l'université (Rapport HCERES, 2018). L'UL s'est fixée pour objectif d'être une université au niveau international notamment dans le domaine de la recherche scientifique (Rapport HCERES, 2018). Dans ce contexte, elle s'est impliquée dans des projets communs de recherche avec le CNRS-L et d'autres universités libanaises ou étrangères. Elle s'est également engagée dans des programmes de l'Union Européenne, de l'AUF et de la France (programme CEDRE). L'université ne bénéficie pas d'un département administratif consacré à la recherche, remplissant les fonctions d'une direction de la recherche et du développement en appui de la politique et de la stratégie de recherche définie au niveau institutionnel (Rapport HCERES, 2018). L'activité de recherche de l'UL est insuffisamment pilotée et structurée au niveau institutionnel. En revanche, l'université réclame au titre du budget de l'année une somme attribuée au soutien financier des recherches individuelles et collectives de ses enseignants (Rapport HCERES, 2018).

Récemment, en collaboration avec l'AUF dans le cadre de promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion, l'UL s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan d'action dont le but est de favoriser l'égalité femmes-hommes sur l'ensemble de ses campus (L'Orient-le Jour, 2021). Au sein du milieu public, ce projet vise à :

- renforcer une génération de femmes universitaires caractérisée par des capacités humaines, des compétences techniques et une expérience en matière de gestion et de leadership qui leur permettraient de progresser dans leur carrière.
- favoriser une génération de femmes universitaires attirées par les postes de décision, avec des niveaux plus élevés de confiance en soi et d'accomplissement personnel.
- la création d'établissements d'enseignement supérieur efficaces qui mettent l'accent sur l'égalité des sexes et dotés d'une culture organisationnelle égalitaire
- la création de centres de recherche dans le domaine de la durabilité et de l'égalité des sexes dans les établissements d'enseignement supérieur.

Notons qu'en raison de la crise politique actuelle du pays et de l'absence d'un gouvernement pleinement opérationnel, l'Université Libanaise n'a pas pu obtenir les modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre des réformes structurelles et des changements de fonctionnement prévus dans ses projets de réforme (Rapport HCERES, 2021)

3.3.2 Systèmes et pratiques de gestion dans les universités privées

Nous présentons ci-dessous les systèmes et les pratiques de gestion dans les universités privées classées parmi les premières (Webometrics Ranking of World Universities, 2020) au Liban et où la production scientifique se localise principalement.

3.3.2.1 *Université Saint-Joseph de Beyrouth (USJ)*

L'Université Saint-Joseph de Beyrouth a été fondée en 1875 par les Jésuites. Elle est l'une des deux premiers et plus anciens établissements d'enseignement supérieur modernes. C'est une ancienne université francophone de statut privé. Elle est présidée par un recteur désigné par les Autorités de la « Compagnie de Jésus » parmi trois membres proposés par le conseil de l'université. Administrativement, elle est dirigée par un conseil formé du recteur, des vice-recteurs, des doyens des facultés, des directeurs des centres régionaux, des administrateurs des campus universitaires, d'enseignants élus, du directeur de l'Hôtel-Dieu et du secrétaire général de l'Université (Site de l'USJ, 2020). L'université est ouverte à l'international, elle a établie des collaborations scientifiques notamment avec des universités, hautes Ecoles et établissements français. La diversification des partenariats s'est faite progressivement. Elle est également membre de plusieurs réseaux à l'échelle internationale (Site de l'USJ, 2020). Le

corps professoral se compose d'enseignants-chercheurs cadrés, ce sont les personnes qui font carrière à l'université dans l'enseignement et la recherche, au moins à mi-temps. Les enseignants non cadrés sont engagés par l'université au titre du personnel vacataire d'enseignement et de recherche ou enseignant associé (Code de l'enseignant USJ, 2020). Les enseignants-chercheurs cadrés sont: les chargés de formation pratique, les chargés d'enseignement, les maîtres de conférences, les professeurs associés et les professeurs. Notons que les enseignants au grade « chargés d'enseignement et de formation pratique » doivent être titulaires d'un master ou d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences de l'université, préparer un doctorat, et avoir démontré leur aptitude à l'enseignement et à la recherche (Code de l'enseignant USJ, 2020).

Les processus des demandes de promotion sont fixés par le Conseil de l'Université. Au niveau des enseignants-chercheurs du grade de « maître de conférences », il faut être titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences de l'université et avoir démontré son aptitude à l'enseignement et à la recherche. Tandis que le « professeur associé » doit justifier d'une expérience d'enseignement et de recherche d'au moins sept ans dans un poste de maître de conférences et satisfaire aux exigences de nomination à ce rang telles que prévues dans le présent statut et à toute autre réglementation adoptée par le Conseil de l'Université. Au niveau du grade « professeur », la personne doit justifier d'une expérience d'enseignement et de recherche d'au moins six ans dans un poste de professeur associé et satisfaire aux exigences de nomination à ce rang telles que prévues dans le statut et à toute autre réglementation adoptée par le conseil de l'université (Code de l'enseignant, USJ, 2020).

La charge annuelle de travail de l'enseignant-chercheur cadré est définie à 1720 heures entre les trois fonctions d'enseignement, de recherche et de service. Les activités de recherche et d'innovation sont exercées généralement par l'enseignant-chercheur dans les structures de recherche de l'Université. L'évaluation de la fonction de recherche représente généralement 40% au minimum de l'évaluation globale des travaux de l'enseignant chercheur. Ce dernier fait l'objet d'une évaluation à la fin de l'année en cours par le responsable de l'institution. Le renouvellement du contrat est établi pour trois ans sauf décision contraire (Code de l'enseignant, USJ, 2020).

D'après le code de l'enseignant de l'université en 2020, l'enseignant-chercheur cadré est recruté selon le processus suivant: en cas de départ à la retraite d'un titulaire de ce poste ou même la rupture de son contrat ou de sa démission, et aboutit par la suite dans ce cas de vacance d'un poste. Le contrat n'est pas renouvelé automatiquement. Lorsque l'établissement envisage de renouveler le poste d'enseignant-chercheur cadré ou en créer un nouveau, le doyen ou le directeur soumet au recteur un dossier validé par le conseil de l'institution.

La rémunération des enseignants-chercheurs cadrés est constituée d'un salaire de base et d'une prime couvrant l'ensemble des obligations comprises dans leur charge de travail annuel. Ils bénéficient d'un coefficient d'avancement pour le salaire et d'un autre pour la prime, appliqués en fonction de leur classement de leur grade. L'augmentation de ces coefficients est déterminée chaque année par le conseil de l'université. Un nouveau traitement de base et une nouvelle prime sont calculés sur la base des valeurs après avancement en cas de promotion à un échelon supérieur. Les enseignants-chercheurs cadrés bénéficient des prestations équivalentes à celles de la Caisse nationale de sécurité sociale. Ils bénéficient des indemnités de fin de service à l'âge de la retraite fixée à 65 ans.

3.3.2.2 *Université Américaine de Beyrouth (American University of Beirut - AUB)*

L'Université Américaine de Beyrouth (AUB) fondée en 1866 est l'une des deux premiers et plus anciens établissements d'enseignement supérieur modernes au Liban. L'université américaine de Beyrouth a fondé sa philosophie, ses normes et ses pratiques éducatives à partir du modèle américain d'enseignement supérieur. C'est l'une des principales universités anglophones de statut privé axé sur l'enseignement et la recherche. L'université est dirigée par un conseil d'administration autonome et est accréditée par la « Middle States Commission on Higher Education ». Ses diplômes sont enregistrés auprès du département de l'éducation de l'État de New York et du ministère libanais de l'éducation et de l'enseignement supérieur. L'AUB s'engage à fournir à ses professeurs un environnement qui soutient sa mission éducative. Le corps professoral est composé de 1072 enseignants dont 827 sont à plein temps et 245 à temps partiel (Facts and Figures AUB Report, 2022).

Les nouveaux membres du corps professoral bénéficient d'un système de mentorat qui leur assure une structure formelle pour les guider et les soutenir à enrichir leur carrière universitaire.

Ils recevront un soutien pour comprendre la structure et la culture de leur département et pour développer des réseaux professionnels, avoir de la reconnaissance et des encouragements individuels, des conseils sur les responsabilités, les priorités professionnelles et des informations sur les politiques de promotion.

Le processus de promotion du corps professoral a lieu comme suit. Pour postuler du rang instructeur au rang professeur-assistant, il faut démontrer son potentiel à l'enseignement et à la recherche et avoir deux publications majeures au moins depuis sa nomination au titre d'instructeur. Les membres du corps professoral doivent passer au moins un an à l'université avant d'être de pouvoir de demander une promotion au cours de la deuxième année de résidence à l'AUB conformément au calendrier de promotion des professeurs de l'université. Les professeurs assistants sont pris en considération pour une promotion au plus tard à la septième année cumulée de leur ancienneté dans le grade. Les professeurs associés sont considérés pour une promotion au cours de la septième année cumulée de leur ancienneté dans le grade et, au cas où ils ne seraient pas promus mais prolongés de trois ans au plus tard à la dixième année cumulée dans ce grade. Dans des cas exceptionnels, une promotion plus précoce est possible pour les candidats qui font preuve d'un mérite exceptionnel (Promotion Procedures and Guidelines AUB). Le passage du grade professeur-assistant au grade professeur-associé exige la démonstration de l'excellence de la recherche à travers la publication de neuf articles au moins. La qualité des publications et leur valeur scientifique font l'objet d'une attention considérable. Tandis que le passage au grade professeur exige un minimum de dix-huit publications en tant que contributeur majeur depuis sa nomination au rang de professeur-associé, au moins douze des publications ayant le plus contribué doivent être des articles originaux (Promotion Procedures and Guidelines AUB).

Pour le système de titularisation, celle-ci est accordée aux membres du corps professoral dont les réalisations scientifiques de haut niveau sont au service de la mission de l'université. Le processus d'évaluation des candidats à la titularisation et/ou à la promotion est essentiellement une enquête visant à déterminer s'ils sont des chercheurs accomplis et des contributeurs significatifs à leur domaine, en comparaison avec des pairs à des stades similaires de leur carrière, tout en tenant compte de l'importance de la qualité de leur travail, compte de la discipline du candidat et des conditions de travail en termes des ressources disponibles pour la

recherche, la charge d'enseignement, les possibilités de service et le soutien du mentorat (Promotion Procedures and Guidelines, AUB).

Dans ce contexte, l'AUB offre deux types de subventions de développement aux professeurs à temps plein afin de soutenir leur croissance en tant que chercheurs. Les subventions à court terme (sept jours maximum) permettent aux professeurs de présenter les résultats de leurs recherches lors de conférences, de symposiums ou de réunions internationales. Les subventions à long terme (2 à 8 semaines) permettent aux professeurs de voyager pour mener des recherches pendant les mois d'été. L'université offre des bourses de recherche pour les professeurs d'un montant maximal de 10 000 \$ qui sont attribuées par concours à des professeurs individuels ou à des groupes de chercheurs de l'AUB. Le budget annuel total d'environ 950 000 \$ est distribué par le doyen sur la base des bourses décidées par le conseil de recherche de l'université.

Par ailleurs, l'Université américaine de Beyrouth (AUB) adopte des pratiques qui visent à promouvoir des cultures universitaires plus inclusives, durables et transparentes, telle que :

- la gestion de l'horloge des promotions des femmes pendant la maternité,
- le droit à un congé de maternité d'une durée d'un semestre pour les membres du corps professoral (professeurs, les chargés de cours et les maîtres de conférences) employés de manière continue par l'université pendant deux ans,
- la signature d'accords avec les meilleures crèches afin d'offrir des réductions aux membres de la faculté,
- l'existence de politiques contre la discrimination et le harcèlement sexuel, l'élimination de pratiques discriminatoires ayant un impact injuste sur les femmes
- le lancement de projets pour promouvoir une culture d'inclusion et de diversité au sein de l'université (sites AUB, 2022).

En outre, en 2015, l'université AUB a lancé un projet « taskforce » dans lequel un groupe de travail a été chargé d'examiner la vie et la carrière des femmes professeurs à l'Université américaine de Beyrouth. Ce groupe avait pour objectif d'attirer l'attention sur les écarts entre les hommes et les femmes à l'AUB, et de tenir compte des difficultés rencontrées par les femmes membres du corps professoral pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles. De plus, en 2019, l'université a soutenu le lancement d'une alliance des femmes professeurs,

dirigée par le corps enseignant d'améliorer l'expérience des professeures à l'AUB, qui travaille sur des sujets qui contribuent à l'avancement des femmes professeures (mentorat de carrière, gestion de charge de travail, promotion et accompagnement...).

L'université s'est investie également dans le projet TARGETED MPI «Transparent & Resilient Gender Equality Through Integrated Monitoring Planning and Implementation » (Site AUB, 2022). Ce projet se concentre sur les changements institutionnels par le biais d'une mise en œuvre effective de plans d'égalité entre les hommes et les femmes dans les écoles de commerce et de gestion, afin de promouvoir des cultures académiques plus inclusives, durables et transparentes. D'autre part, l'AUB a créé également le centre de recherche CIBL« Center for inclusive business and leadership for women », qui sert comme point local pour promouvoir les pratiques d'employeurs inclusifs, les politiques et les stratégies nationales pour la participation et la représentation des femmes aux niveaux organisationnel et national dans la région MENA. Ce centre élabore des programmes d'études axés sur le changement ainsi que des outils de formation et d'audit en matière d'égalité des sexes. Il conduit des recherches régionales pour évaluer la réalité de la participation des femmes sur le lieu de travail. (Site web AUB, 2022).

Enfin, dans le cadre des plans d'action 2020-2025 dans le but de développer une compréhension et un engagement pour l'équité entre les genres dans l'ensemble de l'organisation, l'université s'est investie dans le projet « FREE Erasmus » en partenariat avec l'Union Européenne. Parmi les objectifs de ce projet sont d'augmenter la représentation globale des femmes au niveau de l'université, identifier et nommer des femmes à des postes de direction et accroître leur présence dans les organes de décision, augmenter la représentation des femmes dans les comités de recherche, analyser les facteurs qui contribuent à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, encourager les valeurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (cf. annexe 7).

3.3.2.3 *Université Libano-Américaine (Lebanese American University, LAU)*

L'Université libano-américaine (LAU) a été fondée en 1924 par des missionnaires protestants. Conformément à sa constitution et à son règlement intérieur, LAU est dirigée par un conseil d'administration qui supervise les fonctions principales de direction, d'intendance et d'audit

(Site web LAU, 2022). C'est l'une des principales universités anglophones de statut privé favorisant la recherche et la production scientifique dans la région.

Le corps professoral de l'Université est composé de tous les professeurs à temps plein, invités, chercheurs, et à temps partiel. Au sein de ce corps général, le corps professoral à temps plein joue un rôle crucial par le biais de la gouvernance partagée et a le droit d'exercer son droit de vote le cas échéant (Personnel Policy, LAU 2022). Le corps professoral à plein temps est composé d'une part permanente qui englobe les professeurs-assistants, les profs-associés et les profs réservés pour les personnes détenant un doctorat ainsi qu'une part non-permanente pour celles qui ne détiennent pas le diplôme de doctorat dans la discipline en tant qu'instructeur, instructeur principal, chargé de cours et chargé de cours principal. Le corps professoral est composé aussi de membres à temps partiel qui sont recrutés pour enseigner des cours de base. Pour ceux qui sont non-permanent, ils sont normalement embauchés pour un an, sans limite quant au nombre de renouvellement. Ainsi, ceux qui ont été au service de l'université pendant une période de cinq ans ou plus peuvent bénéficier d'un contrat de deux ans (Personnel Policy, LAU 2022).

Les personnes ayant le rang de professeur-assistant sont normalement embauchées pour un contrat de trois ans renouvelable pour une autre période de trois ans. Le nombre total d'années qu'un membre du corps enseignant peut passer à ce rang est de sept ans. En outre, les personnes du corps professoral, professeur associé ou professeur, sont recrutées normalement pour une durée maximale de trois ans mais avec la possibilité de prolonger le contrat pour une période supplémentaire en fonction de l'évaluation des performances de la faculté et d'un commun accord. Les professeurs à temps plein ayant le rang de professeur agrégé ou de professeur sont éligibles à la titularisation. Les membres du corps professoral qui entrent à l'université au rang de professeur associé ou de professeur sont éligibles à une demande de titularisation à partir du début de leur troisième année mais au plus tard au début de leur cinquième année.

Pour la promotion, les professeurs assistants sont censés demander une promotion au rang de professeur associé au début de leur sixième année de service à l'université. En cas de refus de l'université, le contrat est automatiquement résilié à la fin de la septième année. Pour les femmes à ce grade, elle bénéficie d'un délai de grâce d'une année pour la promotion pour

chaque grossesse sans dépasser une période de deux ans. Les membres permanents du corps professoral ayant le rang de professeur associé peuvent demander une promotion au rang professeur à condition que leur service au rang de professeur associé à l'université ne soit pas inférieur à trois ans, et que la durée totale de leur service et leur ancienneté totale dans ce grade soit d'au moins cinq ans.

D'autre part, afin de promouvoir la recherche, une bourse de recherche d'été, un programme financé de 4 à 10 semaines, est établie dans le but d'offrir aux professeurs à temps plein la possibilité de s'engager dans des activités scientifiques à l'étranger pendant l'été. Dans l'objectif de faire progresser l'autonomisation des femmes, LAU a créé en 1973 l'Institut arabe des femmes (IAF), précédemment connu sous le nom d'Institut d'études féminines. À l'époque, c'était le premier institut de ce type dans le monde arabe et il reste le seul de ce type au Liban. Il est également l'un des premiers au monde. L'Institut fait progresser l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes aux niveaux national, régional et mondial par la recherche, l'éducation, les programmes de développement et la sensibilisation.

Nous résumons dans le tableau ci-dessous les systèmes de promotion des universités privées :

Tableau 7-Synthèse des systèmes de promotion dans les universités privées

Système de promotion dans les universités privées		
Université	Grade	Condition
American University of Beirut		<i>Imposition de la publication des revues à fort impact pour maintenir son emploi ou se procurer un grade,</i>
	Instructeur	
	Professeur assistant	Enseignement + deux publications majeures au moins depuis sa nomination au titre d'instructeur.
	Professeur Associé	Publication de neuf articles au moins depuis sa nomination au titre de professeur-assistant.
	Professeur	Dix-huit publications au moins en tant que contributeur majeur depuis sa nomination au rang de professeur-associé
Université Saint-Joseph de Beyrouth		<i>L'octroi d'une promotion se base sur la qualité des réalisations de l'enseignant et de leur importance sur plusieurs plans.</i>
	Maître de conférences	Avoir un doctorat et avoir démontré son aptitude à l'enseignement et à la recherche.
	Professeur associé	Enseignement et recherche d'au moins sept ans dans un poste de maître de conférences
	Professeur	Enseignement et recherche d'au moins six ans dans un poste de professeur associé
Lebanese American of Beirut		<i>Promotion après 7 ans: à la fin de la sixième année en cas de refus de promotion, résiliation du contrat à la fin de la 7ème année.</i>
	Professeur assistant	
	Professeur associé	Titulaire du grade prof-assistant pour sept ans au maximum + publications
	Professeur	Titulaire du grade prof-associé pour trois ans au minimum+ publications
Système de promotion dans le public		
Université Libanaise	Professeur Assistant	
	Professeur associé	Deux ans de recrutement et d'ancienneté et avoir trois publications
	Professeur	Après cinq ans d'ancienneté après avoir obtenu le titre professeur associé et avoir cinq publications

3.4 Synthèse de la recherche documentaire

Cette étude documentaire du contexte macro environnemental du milieu libanais nous permet la compréhension de l'environnement dans lequel les femmes universitaires construisent leur trajectoire professionnelle. Nous pourrions ainsi mettre en relation ces éléments objectifs, au niveau macro et méso, avec le récit des femmes sur leurs carrières.

Dans un premier temps, nous centrons notre attention sur l'effet des évolutions des universités, des politiques institutionnelles et du système de l'enseignement universitaire au bout du temps. En effet, la réforme du milieu de l'enseignement supérieur et l'évolution des universités ainsi que leurs pratiques organisationnelles sont susceptibles d'avoir des effets différemment sur les perceptions des carrières des femmes universitaires. Effectivement, les recherches antérieures montrent que les perceptions de carrière diffèrent en fonction de l'âge de l'individu et du cycle de vie et soulignent que les étapes de carrière sont liées aux choix et besoins individuels et aux contraintes organisationnelles (Grodent, 2012). Dans ce contexte, et compte tenu des changements du contexte du pays avec le temps et les évolutions des universités, le vécu et le cheminement professionnel ainsi que les perceptions de carrière des femmes universitaires issues de générations différentes ne seront pas semblables. La réforme du système d'enseignement supérieur, les évolutions institutionnelles, les différentes modalités de collaboration avec les universités étrangères, ont contribué à la délivrance du diplôme de doctorat au Liban. Ces différents changements peuvent représenter de nouvelles opportunités, des ressources et des contraintes diverses qui sont susceptibles d'avoir des effets sur le déroulement des carrières des femmes différemment entre les générations.

De même, notre étude empirique nous permet de mieux comprendre la situation actuelle des femmes universitaires dans les universités, et leur répartition entre les universités publiques et privées au Liban. Les femmes sont présentes dans des proportions un peu différentes (46% et 35%) dans les universités privées et publiques. Au niveau disciplinaire, nous constatons qu'elles sont moins nombreuses en STEM qu'en SHS.

Par ailleurs, nous remarquons que les règles de gestion au sein des universités privées et publiques sont très différentes. Nous constatons que les universités privées adoptent des

pratiques qui soutiennent les femmes universitaires dans leurs carrières, notamment pendant la période de maternité. Les universités privées notamment anglo-saxonnes s'efforcent de promouvoir des cultures universitaires inclusives, favorisant l'égalité de genre. Il est alors très intéressant, dans le cadre de notre présente recherche, d'étudier l'influence de ces pratiques sur les carrières, objectives et subjectives, des femmes universitaires.

La question de départ de notre recherche était la suivante : Comment les femmes universitaires perçoivent-elles et gèrent-elles stratégiquement leur carrière dans une société encore fortement patriarcale? Quelles contraintes rencontrent-elles, quelles ressources mobilisent-elles?

Après étude documentaire des contextes, nous pouvons la préciser et nous chercherons en particulier à comprendre l'effet des pratiques des universités privées, en comparaison avec le secteur public. Les règles promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes, y fournissent-elles un environnement plus favorable pour les carrières des femmes universitaires que les universités publiques?

Pour pouvoir répondre à ces interrogations, nous avons ensuite réalisé une phase exploratoire à travers une démarche qualitative, présentée dans le chapitre suivant.

Chapitre 4: Présentation de l'étude qualitative

Ce chapitre est consacré à la présentation de l'approche qualitative de notre travail. Nous expliquerons d'abord la construction de notre guide d'entretien. Nous présenterons par la suite les caractéristiques de notre échantillon, composé de 35 enseignantes-chercheuses rattachées aux universités privées et publique, issues des STEM et SHS, puis les résultats.

4.1 Constitution du guide de l'entretien et déroulement des entretiens

L'entretien semi-directif implique que le chercheur passe par l'utilisation d'un guide structuré à travers lequel il aborde différents sous-thèmes définis au préalable. Ils dérivent de notre problématisation, fondée sur les modèles de Fagenson (1990) et Layder (1993), qui a réuni les principales variables susceptibles d'aider à la compréhension des carrières, objectives et subjectives, des femmes universitaires.

Notre objectif dans ces entretiens est de recueillir les perceptions, opinions et sentiments des enseignantes-chercheuses libanaises relatifs à leur carrière et à leurs environnements personnels et professionnels, dans un but de compréhension de leurs stratégies et de reconstitution des leviers et contraintes rencontrés.

Notre guide est composé des principaux thèmes suivants:

- Données personnelles des femmes universitaires : *âge, grade, nombre d'année d'ancienneté au sein de l'université de rattachement, expériences précédentes, type d'université (privée-publique), situation matrimoniale et nombre d'enfants.*
- Les parcours professionnels, les difficultés principales, la satisfaction et les critères de réussite de carrière.
- Les systèmes d'avancement et de progression de la carrière universitaire.
- Le cadre universitaire et institutionnel des universités privées et publiques.
- La conciliation vie professionnelle et vie privée.
- La perception des enseignantes-chercheuses envers la représentation des femmes libanaises dans la société.

- Les conditions de vie dans l'enfance et les origines sociales.
- Le choix des études universitaires et de la discipline, le déroulement du parcours de la thèse.
- Le choix d'intégration de l'université de rattachement et le début du parcours professionnel.
- Les opportunités, les objectifs de carrière et la durée prise pour la progression.

En ce qui concerne le déroulement des entretiens, ceux-ci ont eu lieu en langue française ou anglaise selon la préférence des interviewées. Certains entretiens se sont déroulés dans le cadre d'un lieu fermé et tranquille où il n'y avait que l'interviewée et l'enquêtrice. D'autres se sont déroulés via le logiciel Zoom, compte tenu des circonstances particulières liées à la crise sanitaire, politique et à l'instabilité du pays. La durée des différents entretiens approfondis varie d'une heure à deux heures. Avec l'accord des interviewées, nous avons recouru à l'enregistrement des entretiens afin de maintenir l'exhaustivité et la fiabilité des données. Nous avons eu recours à la méthode de l'analyse thématique pour le traitement et l'analyse des données, présentée *supra*. Le guide d'entretien figure en annexe 1.

4.2 Construction, taille et caractéristiques de l'échantillon

Pour construire notre échantillon, nous avons suivi les directives de Lincoln et Guba (1985) concernant l'échantillonnage raisonné. D'après Thiétard et al. (2014), ce raisonnement repose sur le fait que les éléments respectent des critères de sélection adoptés par le chercheur. Cette technique permet une sélection précise des éléments de l'échantillon et garantit le maintien des critères de sélection adoptés par le chercheur (Royer et Zarlowski, 2014). La constitution de l'échantillon par choix raisonné présuppose une bonne connaissance du chercheur de la population étudiée. Elle est utilisée dans des paradigmes interprétatifs afin de montrer la diversité des opinions. Thiétard et al (2014) distinguent le principe de saturation parmi les principes pour déterminer la taille de l'échantillon dans une approche qualitative. D'après ce principe, Glaser et Strauss (1967) indique que la taille convenable d'un échantillon est celle qui permet d'arriver à la saturation théorique des catégories, quand aucune nouvelle information n'est apportée par d'autres entretiens.

Dans ce travail, nous avons adopté une démarche qualitative basée sur des entretiens semi-directifs et approfondis. 35 entretiens ont été menés auprès d'enseignantes-chercheuses rattachées aux différentes universités privées et publiques au Liban dont l'âge varie entre 39 et

65 ans et ayant déjà un début de carrière en enseignement. Nous nous sommes basés sur le principe de saturation des réponses des interrogées pour délimiter l'étude.

Dans notre travail, les critères de sélections adoptés pour la constitution de notre échantillon sont les suivants :

- Enseignante-chercheuse titularisée
- L'ancienneté au sein de l'université de rattachement (10 ans et plus)
- Les disciplines : STEM et sciences humaines et sociales
- Les grades : professeur assistant, professeur associé et professeur
- Universités publique et privées
- Situation matrimoniale : mariée ou autre statut (divorcée, célibataire).

Nous présentons dans le tableau 8 les caractéristiques de l'échantillon interviewé.

Tableau 8- Caractéristiques des femmes universitaires interviewées

Discipline	Universités de rattachement		
	Université publique	Universités privées	
		Système français	Système anglo-saxon
STEM	11	4	3
SHS	12	2	3
Total	23	12	

4.3 Présentation des résultats

Nos résultats ont révélé des différences de perception de carrière et de progression, en fonction notamment de variables sociétales et organisationnelles. En nous référant à notre grille conceptuelle, nous avons analysé nos entretiens approfondis selon trois niveaux: niveau micro, niveau méso et niveau macro.

4.3.1 Niveau micro (variables individuelles)

Ce niveau englobe les variables liées au milieu social, au processus de socialisation et à la trajectoire biographique personnelle, qui nous permettent de comprendre le choix des carrières

des enseignantes-chercheuses. Nos entretiens ont souligné des différences liées à l'origine du milieu social d'appartenance des interviewées. Ils ont révélé des motivations touchant à la vie privée, qui influencent les constructions de carrière et leur progression, mais aussi aux opportunités présentes dans les contextes.

4.3.1.1 L'origine sociale des femmes

Le milieu social d'appartenance des enseignantes-chercheuses joue un rôle primordial dans la construction de leur trajectoire professionnelle. Les enseignantes-chercheuses issues d'un milieu social intellectuel, dont les parents appartiennent aux professions intermédiaires ou cadres et aux professions intellectuelles supérieures, sont socialisées et formées à poursuivre une carrière universitaire ; elles bénéficient du soutien et de l'exigence des parents pour la construction d'un parcours professionnel.

Nous remarquons que, pour la majorité des femmes universitaires âgées de 45 ans et plus, les parents occupent la profession d'enseignants dans des écoles. Elles sont préparées, encadrées, soutenues par leurs parents et jouissent de facilités pour mener une carrière universitaire. Elles sont, dès le début de leur parcours, orientées et incitées par leurs parents à suivre des études doctorales. Parmi les femmes âgées de 45 ans et plus, nous remarquons des différences de perception relatives aux mentalités entre les régions. Pour celles qui sont issues d'un milieu social intellectuel, l'éducation représente un objectif ultime et primordial pour leurs parents, quels que soient leurs moyens financiers. Pour celles qui sont issues d'un milieu social moins intellectuel, ayant une perception défavorable de l'éducation des femmes, milieu dans lequel le travail des femmes n'était pas recommandé, poursuivre une carrière universitaire et une trajectoire professionnelle exigeant des déplacements à l'étranger n'était pas facile et représentait un obstacle important à leur parcours.

Professeure, 46 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

.... Je suis de la région de Baalbek, c'est un paramètre très important, car la mentalité des personnes diffère d'une région à une autre, pas d'une religion à une autre, mais d'une région à une autre, par exemple dans la région de Balbek, les musulmans et les chrétiens ont la même mentalité du côté de l'éducation et de la socialisation de la fille et tout cela. Je ne peux pas te dire jusqu'à quel point c'était difficile de convaincre mon père de voyager et de continuer mes études supérieures, j'étais la seule fille dans mon milieu familial à l'époque et la première à voyager pour étudier, mais après une longue discussion et surtout après avoir insisté surtout

que j'avais une bourse, ce qui n'arrive jamais facilement, j'ai pu convaincre mon père en lui expliquant qu'en obtenant le diplôme de maîtrise, je sentais que je n'avais pas réalisé mon ambition ni tout ce qui me satisfait et dont je rêvais. Maintenant, il y a beaucoup de femmes qui sont mariées, qui ont des enfants, qui continuent leur diplôme et font des thèses, mais avant la situation était totalement différente, et ce n'était pas évident à l'époque de continuer ses études, de voyager et d'être mariée en même temps...

Professeure, 65 ans, SHS, université publique, mariée, 35 ans d'ancienneté

...Je suis née dans une famille d'instituteurs, mon père était directeur régional de l'éducation nationale. Ma mère était institutrice. Moi je suis l'aînée, et j'ai deux frères. Je viens d'une famille intellectuelle, éduquée, mes parents étaient prêts à payer et avaient la capacité financière pour qu'on puisse apprendre. Mes parents voulaient que je sois médecin, ils m'encourageaient à faire de la médecine, mais moi je n'ai pas accepté, je voulais faire des études en lettres. Je leur disais « vous voulez que je sois docteur, pas de problème, je ferai des études doctorales en lettres ». Et pour cela mes deux frères sont médecins...

Professeure, 52 ans, STEM, université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Je viens d'une famille intellectuelle, mes parents sont professeurs d'écoles. Mon père était prof de littérature arabe et ma mère prof de maths. Ils m'ont beaucoup encouragée à continuer mes études doctorales. J'ai mené mes études scolaires dans une école privée. C'était dans les années de la guerre, en 1984, si je ne me trompe pas, j'ai eu mon bac. Après avoir obtenu ma licence, j'ai été boursière du gouvernement français pour faire mon master en France. Après le master, j'étais très intéressée par la recherche et j'ai voulu donc être chercheuse, et la continuation logique de ma discipline c'était la recherche...

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Mon père était juge et ma mère était femme de foyer, elle ne travaillait pas, bon elle travaillait à la maison disons car elle avait 4 enfants. Mes parents m'ont beaucoup encouragée pour que je mène une carrière universitaire, mon père insistait que je termine mes études supérieures, il me disait toujours que je ne pourrais pas me marier avant d'avoir terminé mon master, mes parents m'ont donc toujours encouragée encore plus que mes frères à aller à l'université pour faire mes études.

Pour les femmes âgées de 45 ans et moins, nous trouvons qu'indépendamment du niveau intellectuel et du statut social qu'occupent leurs parents, elles ont toutes été encouragées à construire et poursuivre leur carrière, qu'elle soit académique ou professionnelle. En fait, les mentalités et les attitudes des gens dans les régions ont évolué et deviennent plus ouvertes à l'éducation et le travail des femmes. Ainsi, les femmes ont bénéficié de l'appui et du soutien parental essentiel, en particulier de leurs mères, pour bâtir leur parcours professionnel.

Professeure-associée, 40 ans, STEM, université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Ma mère était femme de foyer, elle ne travaillait pas et comme je t'ai déjà dit mon père était en voyage. Ma mère veillait surtout qu'on étudie, elle faisait tout son mieux pour qu'on étudie, c'était son enjeu principal surtout puisqu'elle était très jeune lorsqu'elle s'est mariée avec son cousin, elle était obligée car ma grand-mère est décédée lorsque ma mère était très petite. Elle insistait toujours qu'on devait bien travailler sur tout ce qui est côté sciences et tout ça...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Mes deux parents ont quitté l'école quand ils étaient jeunes. Mon père était assez jeune, en fait. Il avait peut-être 13 ans. Ma mère avait 17 ans quand elle a quitté l'école. Ils n'ont pas de diplômes supérieurs. Mais, vous savez, l'éducation a toujours été quelque chose d'extrêmement important dans notre famille et mes parents nous ont encouragés à poursuivre nos études. J'appartiens à une famille aisée. J'ai mené mes études scolaires dans une école privée, j'étais au lycée Abdel Kader de Beyrouth puis j'ai fait mes études universitaires à l'Université Américaine de Beyrouth. Après avoir obtenu ma licence à l'AUB, je suis allée à la "City University de Londres" pour faire mon master. Tout cela a été financé par mon père. Après avoir terminé mon master, j'ai obtenu une bourse complète pour faire une thèse de doctorat à l'université de Londres...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, Université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Ma mère avait une licence en sciences sociales, elle avait un poste administratif au « centre de recherche et de développement pédagogiques ». Mon père était directeur d'entreprise. On vivait dans un niveau élevé, je suis d'une famille assez aisée. J'ai vécu une très belle enfance. J'ai un frère qui est plus jeune que moi. On a étudié dans des écoles privées. Mes parents m'encourageaient beaucoup à continuer mes études, c'était pour moi évident et j'étais presque formée pour m'orienter vers une carrière universitaire, même avant d'entrer à l'université, on parlait mes parents et moi de mener une thèse et de mener un doctorat, c'était pour moi la logique de mon parcours...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

... J'ai grandi dans un village au Liban sud, je suis issue d'une famille de six enfants, trois filles et trois garçons. Mes parents, et surtout mon père, m'ont beaucoup encouragée, il n'a pas hésité à m'envoyer en France après avoir obtenu ma licence pour faire le DEA, c'était le DEA à l'époque. Mes parents n'ont jamais hésité à m'envoyer à Paris lorsque j'ai eu la bourse, il y a eu quelques voix dans la famille qui ont dit qu'une fille du village va partir à Paris et tout cela, mais mes parents ne se sont pas attardés sur ces détails, ils me faisaient confiance. J'ai fait mes études à la Sorbonne nouvelle Paris-3, j'ai fait mon DEA puis mon doctorat là-bas en didactique des langues et plus précisément en français...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté.

...Mes parents m'encourageaient beaucoup à continuer mes études. J'ai fait ma Licence en mathématiques puis mon DEA à la faculté des sciences à l'USJ. Dans le cadre du DEA, j'ai fait mon stage en France. Normalement je devais faire une thèse mais j'ai eu un problème de financement. Donc, j'ai travaillé pour quelques mois en tant qu'ingénieur de l'entreprise le temps que ma thèse démarre. Ainsi, j'ai voyagé en France pour faire mon doctorat, j'étais boursière. C'est pareil pour mon frère aussi, il a presque fait le même parcours mais lui il a fait des études en physique médicale. J'étais majeure de promo à l'université et mes parents m'ont beaucoup encouragée, c'était pour moi évident et j'étais presque forcée de m'orienter vers une carrière universitaire, même avant d'entrer à l'université on parlait, mes parents et moi, de mener une thèse et un doctorat, c'était pour moi la logique de mon parcours...

Professeure, 40 ans, STEM, université publique, célibataire, 14 ans d'ancienneté

...J'appartiens à une famille composée de cinq filles. Je suis la cinquième. Je n'ai pas de frère. J'ai vécu une bonne enfance, j'étais très bien entourée de ma famille. Ma mère était femme de foyer. Mon père était menuisier à l'époque... Dans notre famille, on n'avait pas de choix, on était poussé à terminer jusqu'au bout nos études, on devait continuer nos études universitaires jusqu'à la fin....

4.3.1.2 Choix d'une carrière basée sur le rôle social des femmes

Nous remarquons que les enseignantes-chercheuses sont formées socialement dès le début de leur parcours à s'orienter, et sont encouragées par leur entourage, vers des domaines qui leur permettent d'assurer leur rôle social et d'être proches de leurs familles et enfants. Les préoccupations familiales sont primordiales dans une société où il est demandé aux femmes beaucoup plus de tâches et d'engagements au foyer qu'aux hommes. Elles visent à construire une carrière qui leur permet de jongler entre leurs vies professionnelle et familiale.

Cette exigence d'équilibre est plus explicite et présente pour les femmes âgées de moins de 45 ans, qui sont encore aux premiers stades de leur carrière, où les préoccupations familiales sont plus contraignantes. En âge de procréer, elles ne se placent pas véritablement dans le mouvement de l'avancement universitaire. Certaines préféreraient s'orienter vers le milieu public, étant un milieu plus avantageux et tranquillisant pour une femme. En fait, en tant que femme ayant des responsabilités familiales et préoccupations, les enseignantes-chercheuses sont incitées par leur entourage au début de leur parcours à s'orienter vers le public, comme étant un milieu moins surchargeant et moins stressant. Pour d'autres, c'est une ressource et un milieu privilégiant où rien n'oblige les enseignantes-chercheuses à courir après le temps, mais qui au contraire

favorise le temps nécessaire à consacrer à la gestion de leur carrière en tenant compte des contraintes sociétales.

Professeure-associée, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Je pensais toujours à une discipline où c'est facile de trouver un emploi rapidement et je viens d'une classe sociale ou d'une famille qui accepte que la femme et l'homme travaillent, et du fait que ma mère était institutrice, et moi je suis une personne qui écoute toujours ses parents, mon père voulait que je me dirige vers la médecine et j'avais choisi en terminale l'option science de la vie pour me diriger vers la médecine, mais ma mère était contre, elle me disait toujours que j'irais rester des heures à l'hôpital et que c'est un métier épuisant, elle a insisté que je m'oriente vers le domaine de l'enseignement, ce qui me permet d'être proche de mes enfants..

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...Je me suis rendue compte que je n'étais pas épanouie dans l'entreprise, ici l'entreprise c'est la banque, ou dans le travail de l'entreprise. Et je me sentais emprisonnée par cet horaire fixe, et pour cela j'étais malheureuse, à ce moment je me suis rendu compte que je voulais travailler comme enseignante à l'université, c'est ce qui m'a poussée à m'intéresser à l'enseignement. je me sentais plus libre, je disais que le travail de l'entreprise n'est pas pour moi. J'observais mes collègues, surtout les femmes qui travaillaient beaucoup et avaient du mal à faire cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Donc c'est à ce moment-là, j'ai commencé à faire mes demandes pour commencer mes études universitaires en France. Je me suis dit alors que si je voulais continuer comme ça, je resterais comme mes collègues, c'est ce qui me rendait malheureuse. Ainsi j'ai décidé de mener une carrière universitaire. Aussi, j'étais inspirée par une prof femme qui m'a enseigné lors de ma maîtrise; elle avait travaillé dans une entreprise en France puis elle a décidé de faire une carrière universitaire. C'est vrai que ma mère était enseignante à l'école mais elle était toujours disponible à la maison tous les après-midis quand on rentrait de l'école. Et cela s'est gravé dans ma tête, comme quoi je trouvais toujours ma mère disponible pour nous.

Professeure-associée, 46 ans, SHS, Université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

... J'ai commencé à mener une carrière universitaire, c'était par hasard, même sans postuler mon CV. Puis je me suis mariée en 2002 et je suis tombée enceinte en 2003. J'ai décidé à ce moment de choisir entre l'enseignement à l'université et mon travail à la banque. J'ai choisi l'université pour consacrer plus de temps pour la famille. C'est toujours la contrainte de la femme pour le choix de carrière. Pour moi, c'était l'option meilleure et à ce moment-là, j'ai laissé tomber la banque pour être vacataire dans une université. Je disais à ce moment-là que la famille est primordiale, je veux élever mes enfants, je veux me lancer dans mes études doctorales et faire une thèse et tout cela...

Professeure-associée, STEM, 37 ans, Université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Lorsque je suis rentrée au Liban, j'ai été vacataire dans plusieurs institutions pendant un

an et après un an j'ai été embauchée à plein-temps dans trois institutions. J'ai choisi l'université D à l'époque. Ce fut un choix très difficile. Mon entourage était contre, on me disait toujours que j'ai fait un mauvais choix, il faut absolument choisir l'université publique plutôt que l'université D. Un autre facteur, on me disait toujours que tu es une femme, tu vas te marier, tu vas avoir une famille, pour une femme c'est mieux d'être dans le public. Des considérations qu'on entend toujours. Le secteur public c'est la garantie, le secteur public c'est moins de travail, donc mieux vaut aller dans le secteur public.

Professeure-associée, 40 ans, SHS, Université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

... Ici, il n'est pas demandé d'avoir et de publier tout de suite, on n'était plus à l'aise, je n'avais pas de contraintes de mener des recherches ni de prouver quoique ce soit, et on ne me demandait pas de mener des recherches, il m'est juste demandé de donner des cours malgré que j'étais contractuelle aussi. Donner des cours deux ou trois fois par semaine, et je rentrais pour être avec mon enfant. Pour moi, c'était l'essentiel, c'est être avec mon bébé parce qu'il était très jeune et je ne voulais rien d'autre, ma priorité, c'est être avec mon enfant.

D'autres se trouvent obligées de ralentir leur parcours afin de pouvoir assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et ne pas abandonner totalement leur carrière. Certaines enseignantes-chercheuses préfèrent réduire les heures de travail et travailler à temps partiel, d'autres sont obligées de freiner un moment leur carrière pour la garde des enfants. Ainsi, les femmes âgées de 45 ans et plus, après avoir un peu freiné leur trajectoire du fait des charges familiales, sont plus disponibles et consacrent plus de temps à leur carrière.

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Lorsque je me suis mariée et quand j'ai eu mon deuxième enfant, je réfléchissais à la possibilité d'être avec mes enfants et tout. Je me disais toujours « je dois passer du temps supplémentaire avec mes enfants ». Chez nous, on renouvelle le contrat tous les trois ans. Pour cette raison, je suis allée il y a trois ans, voir le doyen pour voir s'il est possible d'être cadrée à temps partiel et non à plein temps. Chez nous à la faculté des sciences, en tant qu'enseignante cadrée, nous avons un emploi de temps de 8h à 16h. Donc là, c'était un peu contraignant pour moi avec mes enfants. J'ai discuté avec le doyen et il a accepté de me proposer un contrat à temps partiel. Alors au lieu d'être présente par exemple durant 40 h par semaine, je fais 20h par semaine. C'est de cette manière que j'ai un peu jonglé de m'occuper de ma famille et d'être présente près d'eux mais aussi de ne pas abandonner ma carrière...

Professeure-associée, 40 ans, STEM, Université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Moi j'ai été jusqu'à la fin de l'année 2010 prof-assistant et je suis devenue prof-associée en 2011, c'est la durée normale demandée par l'université. Je travaille maintenant pour avoir le titre de professeur, j'ai jusqu'à maintenant 4 articles, il m'est demandé 5, j'espère y arriver. Pour moi, oui mon trajet est lent, je l'avoue. Mais je n'ai pas beaucoup participé à des

conférences, avec les enfants et tout cela. J'ai une collègue qui venait enseigner trois mois et puis elle voyageait. Elle consacrait son deuxième semestre à la recherche, elle travaillait avec son mari dans un laboratoire parce que lui aussi, il est dans le même domaine, elle n'a pas trouvé cette même difficulté et même lenteur de progression de carrière. Moi j'ai recommencé la recherche vers 2016, j'ai trouvé une grande difficulté de reprendre, ce n'était pas facile, et c'est ce qui rend mon trajet lent. Je trouve que cette lenteur est liée aux circonstances de l'enseignante...

Professeure-associée, 61 ans, SHS, Université publique, Mariée, 30 ans d'ancienneté

... En fait, j'ai rencontré plusieurs difficultés au sein de l'université puisque j'ai été vacataire pour une longue durée. Cela m'a obligatoirement éloignée de la recherche car j'enseignais aussi dans le privé jusqu'au moment où j'ai été titularisée, je répartissais ma semaine entre Tripoli et Beyrouth. J'enseignais aussi à la faculté des sciences et j'avais des enfants. Personne de ma famille ne m'aidait à l'époque puisqu'ils étaient à Beyrouth. Je comptais vraiment sur mon mari car aller de Beyrouth à Tripoli n'était pas facile. Alors je n'avais pas de temps à pour la recherche. J'avais une famille qui prenait beaucoup de mon temps surtout que j'avais 5 enfants, j'avais à peine du temps pour préparer mon cours. Alors, je n'avais plus de temps pour la recherche et ma carrière. Maintenant, mes enfants ont grandi, j'ai déjà repris la recherche, et j'ai participé à des colloques, et actuellement je suis en train de préparer un colloque international. J'espère que cela va redémarrer mais je ne sais pas si les participants pourraient revenir ou non, je pense proposer d'avoir recours aux présentations en ligne pour voir si cela est possible ou non...

Certaines interviewées trouvent que les femmes s'autocensurent et s'éloignent d'elles-mêmes des responsabilités, qu'elles pensent réservées aux hommes. Elles craignent d'occuper des postes-clés dans la crainte de ne plus pouvoir assumer leur rôle de mère et assurer l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie privée. La culture libanaise et la construction sociale des femmes poussent les femmes à privilégier leur rôle de mère de famille. Ainsi, elles délaissent, selon les interviewées, d'autres responsabilités et négligent parfois leur rôle organisationnel. Les femmes se trouvent souvent contraintes de délaissé leur carrière pour un certain moment, ce qui affecte leur trajectoire professionnelle au sein de l'université.

Professeure-associée, 40 ans, SHS, Université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...Même, lorsque je parle de cela avec mes collègues, je remarque qu'elles sont formées socialement de cette façon, elles ne pensent pas qu'une femme mariée avec des enfants soit faite pour tenir des postes clés à l'université, pour être promue. Pour elles, une femme n'est faite pour être « manager », les hommes sont meilleurs pour l'être. Par exemple, c'est le discours que j'ai mené avec quelques-unes. Dans mon entourage, je le trouve, et aussi elles n'ont aucune ambition, elles s'intéressent à venir donner des cours et terminer pour s'occuper

des enfants, elles n'ont aucune ambition ni de devenir chef de département ni d'avoir des postes clés, car elles pensent qu'avoir des postes clés va les empêcher de s'occuper de leurs enfants. Elles font une autocensure explicite, elles le disent, elles le prononcent, mais elles ne savent pas que c'est une autocensure et que c'est socialement construit. Elles sont autocensurées, elles ne sont même pas conscientes qu'on peut avancer dans l'organisation de notre université tout en étant femme...

Professeure-associée, 40 ans, STEM, Université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Il n'y a pas de pratiques propres qui encouragent les femmes, non. Au niveau des postes de responsabilités, je pense que les hommes les préfèrent car ils sont plus disponibles, rares sont les femmes qui se présentent à ces postes. Je pense que c'est elles qui ne se présentent pas. Parce que cela demande des responsabilités. Il y en a certaines qui occupaient des postes élevés mais elles n'étaient pas mariées...

Professeure, 52 ans, STEM, Université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Pour qu'une femme puisse mener une carrière, elle doit se décharger de beaucoup de choses, je ne veux pas te dire toutes ses charges, par exemple beaucoup de femmes aiment cuisiner, certaines peuvent le faire, d'autres non. C'est aussi un caractère aussi. Il y a plusieurs femmes universitaires, par exemple chez nous à la faculté, qui se contentent de donner leur cours et me disent pourquoi supporter toutes ces charges, c'est un choix aussi, nombreuses sont celles qui pensent de cette façon, elles ne veulent plus donner que ça...

Professeure-associée, SHS, 44 ans, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Au niveau personnel, puisque j'ai une famille, lorsque je rentre chez moi, j'ai d'autres obligations certainement mais c'est une question de gérer le travail et gérer le temps, je n'ai pas d'autres obstacles, j'essaie de faire un équilibre pour ne pas sacrifier la famille pour la faculté ni sacrifier la faculté pour la famille. J'essaie donc de trouver un équilibre entre les deux...

Professeure-associée, STEM, 45 ans, Université publique, mariée, 15 ans d'ancienneté

...Pour gérer la situation, il faut avoir des enfants plus indépendants et tu travailles sur cela, sur ce point dès qu'ils sont petits. Tu ne peux pas travailler et faire grandir des enfants très dépendants de toi. Ils n'arrivent pas à étudier tout seuls ni à se débrouiller seuls, et cela c'est un point essentiel pour la femme qui veut réussir dans son emploi, elle doit apprendre à ses enfants à être autonomes et indépendants, c'est le point le plus important et le système devient plus facile. Par exemple il y a des collègues mamans, le problème est qu'elles n'ont pas pu faire beaucoup de choses dans leur vie sauf enseigner car à la maison, elles n'ont pas développé cette indépendance et cette autonomie chez les enfants...

4.3.1.3 *Rôle du conjoint et de la famille : ressources essentielles pour la progression de la carrière*

Les enseignantes-chercheuses soulignent des ressources indispensables auxquelles les femmes ont recours afin de pouvoir gérer les différentes contraintes qu'elles rencontrent. Nos entretiens approfondis ont souligné le rôle primordial du conjoint dans la construction de la carrière universitaire des enseignantes-chercheuses. Ce rôle peut affecter positivement ainsi que négativement leur parcours. Le soutien du conjoint affecte positivement la construction de leur carrière et leur avancement surtout au moment des stades de carrière où les enfants sont assez jeunes. Il représente un support essentiel.

Nous remarquons que les femmes âgées de moins de 45 ans soulignent l'évolution des mentalités dans la société libanaise, où les hommes deviennent de plus en plus coopératifs et soutiennent leurs compagnes. Certaines trouvent néanmoins que, malgré le soutien qu'exerce le conjoint dans leur progression de carrière, leur rôle social envers la famille est toujours perçu comme étant primordial par leurs maris. Ces derniers soutiennent leurs femmes tant que leur avancement dans le milieu universitaire n'affecte pas leur rôle social. Signalons que plusieurs femmes ont recours à des domestiques ou services individualisés et payants, que ce soit pour les travaux ménagers ou la garde des enfants afin d'assurer cette conciliation. En fait, le recours à l'emploi domestique payé s'est répandu dans le milieu libanais, y compris dans les foyers des classes moyennes, du fait de la faible gratification des nouvelles migrantes.

Professeure-associée, 61 ans, SHS, université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

...Je ne peux pas oublier l'aide de mon mari. Lorsque mes enfants étaient petits, je les laissais avec lui. Donc voilà, je ne peux pas oublier son aide. En fait, ce n'est pas facile de laisser des petits avec un homme mais heureusement il était à la hauteur de cette responsabilité. C'est lui qui préparait le petit déjeuner, le déjeuner pendant mon absence. Je comptais vraiment sur lui ; je faisais le trajet de Beyrouth à Tripoli. Ce n'était pas facile, je n'avais pas de temps pour la recherche, j'avais une famille qui demandait beaucoup de mon temps, surtout que j'avais 5 enfants. J'avais à peine du temps pour préparer mon cours, alors je n'avais pas de temps pour la recherche. La famille était ma priorité, peut-être si mon mari n'était pas coopératif, je ne pourrais pas avoir ce parcours...

Professeure-associée, 37 ans, STEM, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Mon mari est avec moi dans le même département, je suis même son chef de département. Et aussi il était parmi les candidats potentiels pour accéder au poste. Mais je trouve que c'est très bien qu'il soit avec moi dans la même institution, il comprend vraiment mes journées, mes responsabilités, à quoi je me confronte. Je suis sûre qu'un autre homme m'aurait

beaucoup moins comprise, donc aurait moins accepté mes longues heures de travail, mes occupations, mes longues journées...

Professeure-associée, 37 ans, STEM, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Nous sommes toujours dans une société patriarcale, où vraiment il est demandé à la femme beaucoup plus de tâches, d'engagements et de responsabilités au foyer que l'homme. Mais de nos jours, nos époux sont beaucoup plus coopératifs, ce sont des personnes ouvertes qui supportent, ce n'est pas comme avant, même chez la femme elle-même. Moi, je le dis, lorsque je rentre chez moi, je me sens plus responsable que mon mari. C'est une question de socialisation et les esprits ont besoin de temps pour changer...

Professeure, STEM, 46 ans, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Bon, il a un rôle très important car si mon conjoint faisait autre chose et ne comprenait pas mon métier, j'aurais plus de difficulté à le convaincre que je dois rester tard au travail même si je ne suis pas obligée. C'est ça la difficulté, car quand on est obligée, on ne peut rien dire mais quand on n'est pas obligée, c'est juste faire ses cours. Et en général, on ne demande pas plus que ça à l'université libanaise quand tu fais de la recherche, c'est pour toi, mais c'est une estimation personnelle....

Professeure-associée, SHS, 52 ans, université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

...La vérité, j'ai un mari qui m'a beaucoup aidée mais c'est vrai, ce n'est pas évident de faire ce que je fais si je n'avais pas un mari assez compréhensif. Lorsque mes enfants étaient petits, j'ai beaucoup souffert car, en fait, il rentrait à 4h et à 5h et je suis en train d'enseigner car l'enseignement est le soir, il y a une difficulté à gérer, la femme doit savoir gérer...Maintenant, puisqu'ils sont grands, j'ai une vie sociale, je suis plus libre, j'ai plus de temps à consacrer à ma vie personnelle, professionnelle et sociale. J'ai des loisirs, je participe à des projets européens et j'ai plus de temps à consacrer à la recherche et atteindre de nouveaux objectifs...

Nos entretiens approfondis soulignent d'un autre côté le soutien primordial des grands-parents comme un moyen de support majeur pour la progression des femmes. Nos interviewées affirment qu'elles ne pourraient rien faire sans l'aide de leurs parents. Certaines consacraient la majorité de leur temps à l'université et comptaient sur leurs mères pour la garde des enfants.

Professeure, 46 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Je ne peux pas négliger le support de ma mère surtout, en fait ma fille jusqu'à l'âge de 10 ans, ma mère était comment le dire, si tu veux « la marraine » de ma fille. Je restais jusqu'au soir à l'université, pendant le weekend et les jours de congé. Ma fille a maintenant 15 ans à peu près, mais avant ma mère s'occupait essentiellement d'elle, j'avoue cela, on me disait toujours à la faculté, puisque j'étais la dernière à fermer le labo, mais qu'est-ce que tu fais

encore là ? Va t'occuper de ta fille! Je comptais essentiellement sur ma mère dans ce côté et puisque mon mari est quelqu'un d'assez compréhensif et coopérant, lorsqu'il revient à la maison s'il n'y a rien à manger, il se débrouille seul, et c'est toujours le cas c'est lui qui prépare à manger la majorité du temps, ce que je veux te dire, c'est quelqu'un d'assez compréhensif et il m'a beaucoup soutenue. Mais je n'ai jamais laissé cela nuire à ma carrière et à la trajectoire que je visais dès le début...

Professeure, 49 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Moi j'étais vraiment chanceuse dans mon parcours, j'ai rencontré des obstacles que rencontre toute femme mariée ayant des enfants. J'ai certainement senti qu'il y a cette pression de publication pour pouvoir continuer et progresser, ce n'est pas facile, tout cela avec une famille. Mais bien sûr pour pouvoir tout gérer, j'ai recours à l'aide de mon entourage, ma mère et mes sœurs, elles m'ont beaucoup aidée surtout lorsque mes enfants étaient petits...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Lorsque mes enfants n'allaient pas à l'école, on avait embauché une personne pour rester près d'eux. Et nous, à la faculté des sciences, même si on n'a pas de cours, on va à la faculté tous les jours. C'est un peu différent du public. Et puisque mon mari travaille aussi à plein temps, alors on a embauché une personne pour ne pas déranger notre entourage, qui vient spécifiquement pour rester auprès de nos enfants jusqu'à notre retour à la maison. Lorsqu'ils sont entrés à l'école, la situation devient plus facile car c'est moi qui les accompagne de l'école. Aussi, au début ma mère m'aidait un peu à me débrouiller mais le problème c'est que mes parents sont âgés et ma mère n'est pas en très bonne santé, aussi cela joue un rôle...

Professeure-associée, 45 ans, SHS, université privée, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Maintenant je me relance à temps plein dans ma vie professionnelle, mes enfants ont grandi. Lorsque j'avais les universités et les enfants et la thèse, c'était vraiment très dur. Donc voilà. Le rythme de la recherche était plus lent que maintenant. Au début de ma carrière, ma mère m'aidait beaucoup au niveau de préparer à manger et des enfants, j'ai eu aussi l'aide de la femme domestique qui était chez moi, je laissais mes enfants aussi avec elle parfois. Je me rappelle lorsque mes enfants étaient petits, je les avais mis dans une crèche jusqu'à midi, ils revenaient chez ma mère pour manger et passer l'après-midi, j'étais vacataire à l'époque donc j'avais plus de flexibilité dans mon temps. Je choisissais mes heures de cours avant-midi, quand j'avais des cours le soir, c'était mon mari qui passait les prendre, on faisait comme ça. Quand j'ai eu mon troisième enfant, j'ai terminé ma thèse de doctorat et j'ai obtenu un poste fixe en tant que cadrée, ainsi j'ai arrêté d'enseigner dans trois universités privées, j'étais seulement à l'université D, et donc je choisissais mes heures de travail tout le temps l'avant midi et mes enfants étaient à l'école jusqu'à 15h, donc voilà c'est comme ça que je faisais, c'était convenable pour moi.

Professeure-associée, 37 ans, SHS, Université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Mes enfants sont encore petits, ils ont encore besoin beaucoup de moi, 4 ans et demi. Quand ils étaient très petits, on faisait la garde alternée à la maison ma mère, ma belle-mère mon mari et moi, on était là les 4 à les garder. Après, il y avait ma mère qui m'a beaucoup aidée, sans elle je n'aurais pas pu sûrement survivre avec les jumeaux et le volume de travail que j'avais à l'université. J'ai quitté le privé quand j'ai eu les jumeaux et ma mère m'a beaucoup aidée à un moment donné et je n'ai pas de bonne ou de nourrisse....

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Lorsque j'ai divorcé de mon premier mariage, j'avais une fille et c'est moi qui ai élevé ma fille. J'étais au début de ma carrière. Mes parents m'ont beaucoup aidée et ils étaient un support pour moi, j'avais toujours quelqu'un qui m'aidait aussi à la maison. Mais j'avoue que je ne fais pas à la maison les tâches ménagères. Je travaillais très peu à la maison...

4.3.1.4 Impact de la carrière sur la vie privée des femmes

Nos entretiens montrent que la carrière a un impact sur la vie privée des femmes universitaires. Pour certaines, la construction d'une carrière est primordiale dans leur vie même si cela risque d'affecter négativement leur vie privée. En fait, un conjoint non coopératif et ne valorisant pas la carrière de sa femme représente un problème essentiel pour la continuité du couple ou pour la reconstruction d'une famille pour des femmes divorcées ayant déjà mené une carrière.

Certaines considèrent que la construction d'une grande famille constitue un obstacle à leur progression et à leur trajectoire professionnelle ; elles préfèrent ainsi construire une petite famille et limiter le nombre d'enfants. D'autres se trouvent obligées de se délaissier de leurs responsabilités familiales afin de pouvoir mener leurs recherches. Elles se trouvent dans une situation d'accusation continue de manque de responsabilité envers leur famille, et exerçant négativement leur rôle familial aux yeux des autres. En outre, certaines se trouvent obligées de cacher leur situation matrimoniale et leur rôle sociale en tant mère afin de pouvoir trouver de nouvelles opportunités et un poste convenable.

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Mener ma carrière était une des raisons qui a abouti à mon divorce, ce n'était pas la seule raison mais une des raisons principales. Lorsque j'ai divorcé de mon premier mariage, ma fille était petite, je l'ai élevée seule, je suis resté à peu près sept ans divorcée, bien sûr sans l'aide de ma mère et de ma famille, je n'aurais pu rien faire. Je me suis concentrée sur ma carrière, toute cette période, puis je me suis remariée en avril 2006, et j'ai décidé de ne pas chercher à avoir des enfants. Mais franchement, je n'allais pas me remarier si mon conjoint ne valorisait pas tout ce que j'ai fait, je ne pensais pas de nouveau à un homme qui

ne respecte pas ma carrière, c'est primordial pour moi, parce que j'ai mené une longue carrière. Heureusement, il est quelqu'un d'assez coopératif qui m'encourage beaucoup. C'est difficile d'avoir une carrière et une grande famille. Je ne me voyais pas pouvoir faire des recherches ou travailler de manière dure et avoir une grande famille, donc, je ne pouvais pas faire face à une grande famille et à la pression exercée par le monde universitaire. Je voulais donc être une bonne mère et je voulais être une très bonne professeure à l'université. Et c'est ce que j'ai fait....

Professeure, 52 ans, STEM, université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Mon travail passe en premier par rapport à ma famille, mais ce n'est pas ma petite personne qui passe en premier, c'est plutôt ma profession qui passe en premier, maintenant c'est en moi, ça devient de ma personnalité, je pense parfois que je me comporte d'une façon égoïste, mais ce sont mes responsabilités qui s'imposent. Et mon conjoint me dit que je ne consacre pas mon temps à mes enfants. Par exemple, si j'ai un mémoire de fin d'études à corriger et un de mes enfants a des examens, c'est l'étudiant qui passe en premier et non mon enfant. Mon conjoint me dit que je ne consacre pas mon temps à mes enfants. J'avoue que je n'arrive pas à faire cet équilibre entre mes enfants, mon mari et ma maison pour que je sois franche, je ne suis pas une maman et une épouse indigne, le fait que je pars tous les ans 4 fois 5 fois à des conférences internationales à l'étranger, c'est du soutien, il ne se met pas dans les roues. Et j'ai toujours le sentiment que je suis coupable, un sentiment de ne pas être à la hauteur de mon mari et de mes enfants, moi je n'ai jamais accompagné un de mes enfants à la garderie ou la crèche ni à l'école. Pour qu'une femme puisse mener une carrière, elle doit se décharger de beaucoup de choses...

Professeure, 53 ans, STEM, Université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Mais pour que je sois franche, pour que je puisse gérer entre ma vie professionnelle et familiale, il y a une période où mes enfants m'ont détestée. Maintenant ils me comprennent, parce qu'ils ont grandi, ils ont su que ce n'est pas facile de faire de la recherche, d'enseigner, de préparer chaque année des matières, tu verras que lorsque tu vas commencer à enseigner, il faut préparer pour enseigner...

Professeure-associée, 38ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

..Et je trouve que c'est mondial, ce n'est pas le cas au Liban seulement, aussi en France, une femme qui a des enfants c'est un problème, par exemple, moi maintenant, si je vais postuler pour un poste, je ne vais pas mentionner dans mon CV que j'ai des enfants avant d'être recrutée ou admise au poste, franchement, car les femmes rencontrent les mêmes problèmes aussi. Franchement, dans tout projet qu'on veut faire, on doit se dire toujours, on a la famille et le travail, dans des conditions difficiles dans lesquelles on évolue, on doit faire beaucoup d'effort pour concilier entre les deux, entre la famille et le travail...

4.3.1.5 Phase de début de carrière des femmes universitaires

Le début du cheminement de la carrière universitaire diffère entre nos interviewées. Après avoir terminé leurs études doctorales, certaines ont préféré commencer à mener une carrière universitaire en saisissant des opportunités à l'étranger dans l'enseignement universitaire en France et aux Etats-Unis, que ce soit dans la formation professionnelle, l'enseignement ou la recherche, en postulant à des postes de contrat à durée déterminée tels que des postes d'ATER et de recherche postdoctorale pour quelques années, pour approfondir leurs expertises. D'autres ont préféré mettre en œuvre leurs expertises acquises tout au long de leur parcours au sein des universités et saisir leurs opportunités au Liban.

Nous remarquons que les enseignantes-chercheuses âgées de 45 ans et plus, avaient plus de chances d'obtenir des postes au sein des universités suite à l'existence de plusieurs postes vacants. Les activités de recherche n'étaient pas encore implantées dans la plupart des universités à l'époque, il y avait un nombre minime des personnes titulaires d'un diplôme de doctorat à l'époque et les circonstances du pays étaient meilleures. Ceci les a incitées à revenir après avoir terminé leur thèse afin de saisir ces opportunités et sauvegarder leur place. Lors de leur retour, nous remarquons que certaines ont géré leurs choix d'universités en se basant sur le parcours suivi dès le début de leur carrière. En fait, elles ont un sentiment d'appartenance et d'attachement à l'endroit où elles ont mené leurs études universitaires dès le début de leur parcours académique. Ainsi, elles choisissent de construire leur trajectoire professionnelle et investir leurs efforts dans les universités où elles ont effectué leurs études. Les relations et les contacts continus avec le corps professoral et les chefs de département dans les universités où elles ont mené leurs études, ont facilité de plus leur intégration dans le milieu professionnel. Elles ont été au courant des besoins, des postes vacants et des offres disponibles à travers leurs collègues et les responsables des départements, ce qui a facilité leur recrutement puisque leurs profils sont déjà connus par les responsables.

Professeure, 46 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Lorsque je suis retournée au Liban, je me suis orientée vers le secteur public, c'est normal puisque je suis une ancienne étudiante auprès de cette université et lors de ma thèse de doctorat à l'université de Haute-Alsace, j'étais en collaboration avec le laboratoire MCA à l'université libanaise. C'était le premier cas en 1999 et également le premier laboratoire de recherche en chimie à la faculté des sciences dans la première section durant la période quand je faisais ma thèse, ça n'existait pas avant. Ainsi, j'ai eu de bonnes relations au niveau scientifique et au

niveau du cadre académique puisque je faisais des allers-retours. Cela a créé un sentiment d'appartenance au sein de l'université, et j'avais comme priorité de m'intégrer à l'université libanaise, et de continuer surtout ma carrière au niveau de la recherche scientifique plutôt que l'enseignement....

Professeure, 65ans, SHS, Université publique, mariée, 35 ans d'ancienneté

... Je suis rentrée au Liban en 1979 et c'est comme ça que j'ai commencé directement dans le secteur public à la section du nord car il y avait à l'époque l'ouverture de cette section. J'ai commencé ma carrière universitaire à Tripoli et j'ai terminé ma carrière universitaire à Tripoli à la même faculté, à la même université. Lorsque j'ai choisi de m'intégrer à l'université libanaise, en fait, tout d'abord puisque mon enseignement primaire, complémentaire et secondaire était à l'école officielle, l'école publique, étant donné que ma mère était institutrice et mon père était directeur régional de l'éducation nationale, c'est bien normal que je m'oriente plus vers le public. Et j'ai postulé mon dossier à l'université libanaise, effectivement, je suis rentrée quand on m'a contactée de la section du nord, ils avaient besoin de professeurs, et j'étais leur étudiante, les responsables dans le département me connaissaient déjà, mes profs me disaient toujours qu'ils attendaient que je termine ma thèse pour être embauchée. C'est comme ça que je suis rentrée et j'ai commencé mon parcours. On m'a donné directement des heures d'enseignement mais j'étais vacataire à l'époque. L'année d'après, j'ai été titularisée donc c'était une deuxième opportunité pour moi...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

... Ensuite, en septembre 2008, dès que j'ai terminé ma thèse, j'ai été directement cadrée à la faculté des sciences à l'USJ au même moment à plein temps. Donc, je n'ai pas fait cette période transitoire, j'ai été directement embauchée. C'était mon ancienne université, j'étais toujours en contact avec les responsables au département, ils m'ont informée qu'il y a un poste vacant, et tout le monde me connaissait déjà, je n'étais pas nouvelle et voilà j'étais chanceuse disons. Pour cela c'était mon premier choix, c'était une opportunité à ne pas rater. Je n'avais jamais pensé à m'orienter ailleurs car la faculté des sciences, c'était ma famille aussi...

4.3.1.6 Différence de perception de progression selon les générations entre les enseignantes-chercheuses

La perception que les femmes ont de leur carrière et de leur progression diffèrent selon l'âge des interviewées et les générations entre les moments de carrière. Dans nos entretiens, les femmes qui ont entre 39 à et 45 ans perçoivent leur carrière différemment des femmes âgées de 52 à 65 ans. Au début de leur carrière, les femmes visent à prouver leurs compétences et à se faire une place au sein de leur université. En mi-carrière, les enseignantes-chercheuses diffèrent de leurs homologues hommes dans cette phase; elles doivent composer avec des aspects d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des demandes familiales et

relationnelles. En fait, étant donné que l'horloge biologique et l'horloge de la promotion ont lieu en parallèle, les femmes à l'âge de 39 à 45 se trouvent face à un défi pour progresser; chargées des responsabilités familiales, elles ne se placent pas véritablement dans le mouvement de l'avancement universitaire et les préoccupations sociales les éloignent des responsabilités. A l'âge de 50 et plus, les femmes sont plus libérées de leur dépendance envers les exigences familiales. Ainsi, après un freinage de leur progression pour un certain moment, les femmes relancent et travaillent sur leur progression vers leur carrière.

4.3.2 Niveau méso (variables organisationnelles)

Nous mettons en évidence, au niveau méso, des effets des règles de gestion et des conditions de travail dans les systèmes universitaires au sein desquels les femmes construisent leurs carrières. Nos entretiens approfondis ont montré des différences de perceptions et attitudes de carrière, liées aux modes de gestion et aux pratiques organisationnelles adoptés dans les universités publiques et privées (notamment américaine).

4.3.2.1 *Au niveau des stratégies des promotions de carrière et d'évaluation*

On observe un impact des différents systèmes de progression sur les perceptions des carrières des femmes entre les universités privées et publiques. Dans les universités privées, les femmes universitaires déclarent que les règles de progression internes adoptées sont plus exigeantes et qu'elles sont soumises à une pression de publication plus forte que dans le public. Pour certaines universités, la promotion d'un enseignant est justifiée par l'importance de ses réalisations sur le plan académique, scientifique et professionnel, ainsi que par la qualité de ses travaux de recherche. Pour d'autres, un nombre de publication exigé dans des revues à fort impact est une des conditions essentielles pour favoriser la progression des enseignantes-chercheurs afin qu'elles sauvegardent leurs places et leur continuité. Ceci les oblige à travailler sous une forte pression afin de publier, quelles que soient les contraintes, pour maintenir leur progression d'une part et demeurer à leur grade d'autre part. Ces règles sont plus exigeantes et strictes dans les universités privées anglophones que celles des universités adoptant un système français.

Certaines femmes signalent que, malgré la pression des systèmes de progression adoptés par les universités suivant un système américain, elles sont plus valorisantes et motivantes pour les

personnes que celles des universités rattachées aux systèmes français. Parmi celles qui sont rattachées aux universités privées, étant cadrées et ayant des heures d'horaire à plein temps et des règles plus contraignantes, certaines ont préféré ralentir leur parcours afin de pouvoir assurer l'équilibre entre leur vie professionnelle et privée et ne pas abandonner totalement leur carrière. Cependant, en dépit des exigences de publication, le privé procure des avantages et des primes de recherche motivant et encourageant la progression des femmes.

Professeure-assistante, SD, 65 ans, université privée, mariée, 23 ans d'ancienneté

... L'Université A est très sérieuse, je crois que c'est une des meilleures, elle est exigeante et il y a des critères très clairs qui sont liés essentiellement aux publications, un des critères aussi que tu sois bien évalué aussi par les étudiants mais les critères essentiels sont la publication. Il y a une très grande pression de publication il n'y a que cela sinon tu es «lecturer», on n'a pas de progression et si tu rentres en disant que tu veux un grade de professeur et tu ne le fais pas, le contrat n'est pas renouvelé, c'est aussi simple que ça. Tu es rejetée, ou tu as une dégradation si tu as de la chance mais tu ne peux plus avancer...

Professeure-associée, SHS, 41 ans, Université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...En fait, il n'y a pas beaucoup de risques pendant les cinq premières années en tant que titulaire du titre docteur lorsqu'on rejoint l'université B. Les enseignants-chercheurs sont stables jusqu'au dépôt de leur dossier de promotion en sixième année. Et cette année c'est l'enfer. On nous demande toujours combien de publication on a dans des journaux de classes A, à combien de conférences on a participé, les évaluations des étudiants... Dans le passé, avec 4 publications de catégorie B, les enseignants-chercheurs passaient leur promotion mais maintenant les règles sont plus exigeantes. On ne devait pas avoir moins que 8 articles, donc on est en train de monter la barre, ça devient de plus en plus compliqué... Oui il y a une pression certainement pour progresser.

Professeure-associée, SHS, 43 ans, Université privée, mariée, 15 ans d'ancienneté

...À l'université A, les critères sont très clairs. Il faut être excellent en recherche, en enseignement et en service pour l'institution. Donc, être chef de département, c'est un type de services, dans des comités, c'est un service. Et pour l'enseignement, il faut avoir un bon score, nous, on est évalué par les élèves. Mais le plus important, c'est la recherche, donc il y a des critères, on doit publier un article par an dans des journaux qui deviennent de plus en plus classés, auparavant, on publiait n'importe où puis après dans des journaux qui ont un impact mais maintenant, il faut que ça soit parmi les tops journaux. Alors, c'est très compétitif, cela cause une pression certainement...

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

.. L'université soutient beaucoup la femme, mais aussi, votre horloge de promotion est retardée d'un an en cas de maternité, L'université soutient beaucoup la femme, en tant qu'administration, en tant que président, en tant que doyen, je n'ai aucune idée de ce qui se passe dans les autres universités, je n'ai jamais travaillé dans le public ou ailleurs, mais je ne sais pas si la situation sera pareille dans d'autres universités, mais je ne pense pas que les autres universités aient ou adoptent des pratiques meilleures que l'université « A » supportera tellement. Vous avez une pression quand vous entrez comme professeur-assistant et vous avez une pression quand vous êtes même professeur. Vous avez toujours la pression et la pression ne s'arrête pas. Je suis heureuse dans mon travail. Et c'est pour ça que je n'ai jamais pensé quitter l'université.

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

.. A la faculté des sciences, on recense toutes les publications et on voit s'il y a suffisamment de publications à la faculté, si on est suffisamment cité, si on est suffisamment lu, et cela nous fait une pression. Et tous les trois ans, on présente un dossier de nouveau puisqu'on renouvelle nos contrats tous les trois ans, et on présente nos avancements et ce qu'on a fait durant les trois ans même si on n'a pas une promotion.

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Les systèmes de progression à l'université A sont plus exigeants que dans d'autres universités, vous savez, on doit toujours publier pour assurer notre progression et dans des revues de classe A. Mais je trouve que ce souci n'est pas le seul souci des femmes, mais pour les hommes aussi. L'université veille sur la nécessité que les femmes répondent aux attentes en matière de publication. Par exemple, pendant mes grossesses, j'ai eu un semestre complet de congé avec mes deux enfants. En fait, j'ai l'été. Nous n'enseignons pas. Nous n'avons pas d'exigences pour l'été. Ainsi, avec mes deux enfants, j'ai accouché en juin et j'ai eu le semestre d'été plus le semestre d'automne. J'ai donc passé huit mois avec chacun de mes enfants. De plus, ce qui se passe à l'université A c'est qu'ils gèrent votre horloge de promotion...ils vous donnent un an parce qu'ils savent que la grossesse va vous retarder. Donc, même quand j'ai eu mon deuxième enfant, après l'accouchement, je suis allée voir mon doyen et je lui ai dit que je voulais faire une demande de promotion. Il m'a dit: "Écoutez, vous êtes prête et vous ne pouvez pas. Si vous postulez maintenant, vous l'aurez. Mais ne créez pas de précédent. C'est votre droit en tant que femme de prendre cette année supplémentaire. C'est votre droit, vous savez, de ne pas créer de précédent pour les autres femmes aussi ».

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Pour la promotion ce n'est pas assez facile, il y a un certain nombre de critères à suivre, et donc ce n'est pas à donner à tout le monde. Il faut vraiment travailler pour progresser, on a plusieurs grades et pour passer d'un grade à un autre, il faut un certain nombre d'expériences et d'articles à publier selon chaque grade. Et récemment, on a imposé que pour être professeur uniquement à la faculté, l'enseignante doit être HDR. Et aussi, lorsqu'on présente notre

dossier, on est noté, donc les étudiants nous évaluent et nous posent des notes aussi nos collègues et le doyen nous notent aussi, ensuite le dossier passe par une commission, si on a la note requise on passe, bien sûr la note dépend des articles, dans quels types de revue et voilà. Cela influence la note bien sûr et la note dépend de l'article si on est premier auteur ou tout cela.

Professeure-associée, 37 ans, SD, Université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

... Dans les universités privées, il y a toujours un compte à rendre surtout dans le système francophone. Dans les systèmes anglophones, il se peut que vous ne soyez pas amené à rendre des comptes tous les ans, mais vous avez votre promotion qui se fait tous les sept ans, c'est une évaluation assez dure. C'est pareil à l'université D à la seule différence que ce n'est pas tous les sept ans mais tous les trois ans non pas pour la promotion mais pour le renouvellement du contrat. Donc il y a une évaluation de dossier et donc cette période de trois ans en fin de compte n'est pas assez mauvaise que ça, on est indirectement amené à travailler d'une manière assez dure tout le temps. Alors que dans un système anglophone, les personnes sont hyper indépendantes, mais au bout de la septième année, les personnes qui n'ont pas été assez responsables peuvent payer très cher. Ce qui est bien fait aussi dans le système américain, c'est le système de « early promotion ». A l'université D par exemple, pour passer du grade maître de conf au grade prof-associé, il vous faut 7 ans d'ancienneté, trois publications. Dans le système américain, s'il se trouve un candidat qui est très bien, ils vont lui permettre de candidater avant les sept ans, s'il répond aux critères demandés. Pour moi personnellement j'avais 25 publications scientifiques, 28 conférences-paper, et prix internationaux, j'ai fondé une équipe de recherche et j'avais trois collaborations avec les Etats-Unis...

En revanche, dans le secteur public, les enseignantes-chercheuses ne se trouvent pas face à une pression de publication pour favoriser leur progression ou prévenir le risque de perte de leur emploi. Plusieurs considèrent que le fait de travailler dans une ambiance stable et sans pression continue est plus avantageux. Le système de promotion adopté est moins exigeant au niveau du nombre d'articles par rapport aux universités privées. Cependant, d'autres soulignent que ce système de promotion est fondé sur des critères anciens, qui ont besoin d'être remis à jour afin de mieux évaluer la progression de leur carrière scientifique. Elles considèrent que le système doit être basé sur des critères plus exigeants et plus stricts. D'après certaines, ce système manque de motivation et ne fournit pas d'incitation à progresser, du fait de manque d'équité car très lié aux réseaux de relations. Elles considèrent que le système n'est pas homogène entre les disciplines et qu'il conduit à un plafonnement à un grade précis quel que soit le nombre d'articles publiés.

Professeure, 46 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Au niveau des systèmes de promotion et de gestion, à mon avis que ce soit dans les universités privées ou publiques, tous les systèmes ont besoin d'être développés. Et à la base de ce qui est adopté dans le secteur public, de ce côté surtout, elles ont beaucoup besoin de développement. Il y a des lois qui contiennent beaucoup de lacunes malheureusement, et pour qu'elles soient appliquées, il faut vraiment une étude objective pour voir vraiment leur efficacité et leur importance et si elles sont correctes ou non. Je trouve que la loi adoptée pour les systèmes de promotion n'est pas acceptable franchement, moi, j'ai suivi l'échelon traditionnel que doit suivre tout professeur au sein de l'université. J'ai été titularisée en 2008, j'ai obtenu le titre de professeur en 2008 et j'étais à l'époque la plus jeune professeure au sein de la faculté dans ma discipline, et en tant que femme j'étais l'unique, mais rien n'a changé jusqu'à maintenant. Ce qui m'étonne aussi, ce sont les jurys qui sont chargés d'étudier et d'évaluer des dossiers des enseignants-chercheurs. Ils sont constitués de personnes moins qualifiées. Aussi, au lieu que la stabilité de l'emploi joue un rôle favorable pour l'avancement du corps professoral, les individus se trouvent face à un système qui joue en défaveur de leur avancement. Par exemple, les personnes qui ont été titularisées en 2014 après avoir attendu beaucoup d'années, leur motivation envers la recherche a disparu, elles ont perdu cet esprit pour la découverte et la recherche. Rien ne les motive, parce que les systèmes de promotions accordent un titre tout simplement, rien n'encourage et motive le corps professoral ...

Professeure-assistante, 65ans, SHS, université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

... Malheureusement chez nous, le système ne t'encourage pas, rien ne te motive. Vous savez, on peut avoir un article qui ne vaut rien mais on le compte parmi les meilleurs, suite aux intérêts personnels des personnes. Vous savez comment les choses se passent, chacun vise ses intérêts personnels malheureusement. Pour moi, ce qui importe, c'est la valeur des publications, du sens et du contenu. Il faut savoir à travers ses articles que c'est vraiment une personne qui mérite d'être un chercheur, car pour moi le titre ne dit rien franchement. Des fois, on a des gens qui ont des titres de profs et qui ne sont pas à la hauteur de ce titre. Dans le privé, les choses se passent autrement. La recherche, c'est exigé et les personnes risquent de perdre leur place...

Professeure-assistante, 53 ans, SHS, université publique, célibataire, 17 ans d'ancienneté

...Le système ne me pousse pas à m'intéresser à faire des publications et à avoir le titre de professeur. J'ai une collègue qui me pousse et m'incite à publier continuellement, mais je lui dis toujours « Qu'est ce qui va changer ? Rien...les interventions au niveau des systèmes d'évaluation, je n'ai pas confiance dans les comités et c'est ce qui ne pousse à ne pas m'intéresser à travailler sur la recherche. Je participais à des comités de mémoire pour des étudiants en Master ainsi que dans les comités de l'école doctorale. Il y a des choses qui sont inacceptables qui arrivent suite à des interventions politiques. Il n'y a pas de valorisation pour l'enseignant....

Professeure-associée, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

... Pour moi, c'est un avantage d'être dans le secteur public, tu n'es pas pressée et rien ne t'oblige à courir après le temps. Au contraire, de cette façon tu es bien capable de consacrer le temps à la famille et continuer ensuite la recherche même si cela devient plus difficile. Au lieu d'avoir cette pression de publier au contraire, je publie lorsque je suis à l'aise et sans pression. Peut-être aussi, dans le privé, tu as beaucoup de tâches à faire sous pression. Lorsque j'étais dans le privé par exemple, plusieurs fois, on ne s'entendait pas beaucoup suite à cette pression. Dans le public, cette liberté qui est accordée à l'enseignant crée chez l'individu ce sentiment de responsabilité. Ce qui te permet de travailler correctement. Ce sentiment de sécurité d'emploi à long terme que t'accorde le secteur public te permet, à un certain moment de revenir à la recherche et à cette progression de carrière. Surtout que mes enfants sont encore petits, 6 et 5 ans, ils ont beaucoup besoin de moi.

Professeure, 53 ans, STEM, université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Je trouve qu'au niveau des systèmes d'évaluation, il faut changer un peu les critères, il faut encore travailler sur cela, je pense qu'ils doivent être améliorés depuis 1997. Il y a une certaine transition pour promouvoir la recherche et pour donner valeur au grade, les évaluations sont meilleures c'est-à-dire des critères qui sont vraiment plus qualifiés et qui rendent le passage d'un prof d'un grade à un autre qu'il mérite, des critères corrects ok, avant c'était bien et maintenant c'est mieux mais il a besoin encore de travailler...

Professeure, 65 ans, SHS, université publique, mariée, 35 ans d'ancienneté

...Au niveau des systèmes de progression, à l'époque, c'était vraiment quelque chose de sérieux, c'est-à-dire il fallait publier des articles ou des livres. Moi, je suis entrée en tant que prof-assistant puis j'ai évolué après avoir évalué les articles. A l'époque, les comités d'évaluation, c'était des comités secrets. Maintenant on dit que les comités sont secrets officiellement, mais ils ne sont pas secrets parce qu'il suffit que le doyen chuchote à l'oreille du prof et voilà j'ai envoyé votre article à tel prof, puisque qu'on est collègues, alors vous pouvez imaginer comment on est coincé. Si un collègue vous dit : je sais que mon article est avec vous et s'il vous plaît évaluez ce qu'il faut et etc., donc vous allez vraiment avoir des prises de positions catégoriques et cela vous coûte, voilà. Pour moi, après mon doctorat d'Etat, il fallait après 5 ans de recherches, 5 articles ou 5 ouvrages publiés, alors j'ai pris 8 ans pour arriver au titre de professeur. 3 ans après mon doctorat pour mon titre prof-associé et ensuite 5 ans d'après pour le titre de professeur. Actuellement, franchement, je trouve que le système de promotion n'est pas équitable, parce qu'un jeune diplômé grimpe ses échelles et voici il est professeur.

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Moi je trouve que les systèmes d'évaluations adoptés ne sont pas suffisants, car il n'y a pas de cohérence franchement au grade de maître de conférences ou de professeur-associé si tu veux je trouve que ça va mais au niveau du grade professeur, c'est plus facile qu'ailleurs et cela n'a pas de sens. Et en plus, on est dans un pays où ce n'est pas la compétence qui est

jugée mais il y a plusieurs critères qui entrent en jeu. Donc là, je trouve que c'est fait à l'image du pays et de l'organisation, car on a essayé de renouveler le système et de le refaire, mais le projet est dans le tiroir. Et voilà, parce que si on veut l'appliquer, peu de personnes pourront avoir le titre de professeur. Les recherches qu'on poursuit après la thèse ne sont pas reconnues, si on voulait présenter notre dossier d'évaluation pour le grade prof, il faudrait avancer le temps et sortir de sa thèse. Là, il fallait deux ans après la thèse, et après j'ai travaillé pour avoir le nombre suffisant demandé, j'espère l'avoir bientôt....

Professeuse-associée, 40 ans, STEM, université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...C'est à toi d'être motivé et de trouver cet esprit de collectivité et l'ambiance qui te pousse à travailler et continuer. Tant que tu ne trouves pas de motivation, rien ne t'oblige et ne t'encourage et ne t'incite. Pour l'organisation, c'est à titre personnel de le faire. Tu peux travailler et tu peux ne pas travailler. Rien ne t'oblige à continuer et ne t'incite à faire ce progrès. Je ne peux pas parler des difficultés en tant que difficultés, en fin de compte l'enseignante-chercheuse, elle-même, doit travailler sur sa carrière et doit faire l'effort pour continuer....

Professeuse, 40 ans, STEM, université publique, célibataire, 14 ans d'ancienneté

...J'ai eu mon titre de professeur en 2012 après 8 ans de mon arrivée au Liban, et après avoir commencé au sein de l'université. Je trouve que ma promotion a suivi une démarche normale, c'est le temps consacré et demandé et suivi par l'université. Il n'y a pas eu de retard. J'ai déposé mon dossier après le titre professeur-associé après 5 ans mais le parcours des papiers a pris vers un an et demi suite aux circonstances du pays. Moi, j'avais eu le choix d'être titularisée dans une université privée, mais moi je tenais essentiellement à être à l'université d'où j'ai obtenu mon diplôme. Et personnellement, je publie toujours, malgré cette pression de publication qui n'est pas imposée, mais c'est demandé et cela existe dans le privé, moi je ne le considère pas comme étant un obstacle ou plutôt une contrainte car je le fais dans le milieu public. Je fais ce nombre qui est demandé. Je le fais bien sûr par motivation, par choix personnel si tu veux, car je suis chercheuse et non seulement enseignante à l'université. Et j'ai toujours le plaisir et la passion de faire la recherche...

Professeuse, STEM, 39 ans, Université publique, célibataire, 13 ans d'ancienneté

...Vu le contexte dont je fais part, je me dis après tout à quoi ça sert si je veux publier? C'est uniquement parce que c'est une passion. Peut-être dans le privé quoiqu'il y ait cette pression, il y a un cadre qui vous soutient. Dans le privé, il y a une exigence mais c'est respecté...J'ai des collègues dans d'autres universités, ils le sentent plus comme une pression bien qu'ici à l'Université C, il y ait une certaine liberté de choisir. Je peux le faire ou je peux ne pas le faire, par contre, il y a un défi dans le privé pour préserver sa place, il faut le faire....

Professeuse, STEM, 46 ans, Université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...C'est bien comme ici mais je pense qu'il faut vraiment que ça évolue comme il faut, c'est

plus avantageux pour moi d'être dans une étape plus simple, donc passer d'un grade à un autre en restant dans une même université sans avoir un risque de perdre mon travail parce que je n'ai pas progressé parce que dans plusieurs années, j'ai eu des enfants, je n'ai pas pu avancer. Pour moi personnellement, c'est beaucoup mieux que je travaille dans une ambiance sans pression...

4.3.2.2 *Au niveau des systèmes de recrutement et de titularisation du cadre professoral*

Nous remarquons l'impact des règles internes de carrière sur le cheminement des femmes universitaires. En fait, les enseignantes-chercheuses ressentent qu'elles sont soumises à un système de recrutement et de titularisation plus pénalisant pour leur carrière dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, conformément au règlement universitaire, le recrutement des professeurs a lieu sous un contrat à temps plein ou sous un contrat à base horaire, selon la nécessité et le grade. En théorie, en cas de besoin en personnel, les enseignants-chercheurs peuvent obtenir un emploi permanent d'avoir présenté leur demande. Sinon, ils continuent d'enseigner avec un contrat à base horaire jusqu'à l'obtention du statut permanent après deux ans généralement. La campagne de recrutement pour les postes à plein temps et la titularisation des professeurs est mise sous l'autorité du gouvernement libanais, sous proposition du conseil de l'université, Selon le rapport de l'HCERES (2018), cette procédure a pour objectif d'assurer les équilibres politico-religieux délicats de l'Etat libanais. Les derniers postes de recrutement et de titularisation des professeurs étaient en 2008 puis en 2014.

Dans ce contexte, les femmes universitaires rattachées au secteur public considèrent le système de titularisation comme étant pénalisant pour la carrière des enseignants chercheurs en général, et pour les femmes en particulier. De fait, elles se trouvent dans une situation d'instabilité en tant que contractuelles pour une longue durée, surtout qu'elles sont rémunérées après deux ans, ce qui les oblige à enseigner parallèlement dans d'autres universités dans le secteur privé afin de faire face à la pression financière. Ceci les place sous pression, étant donné leurs responsabilités sociales et familiales. Cette phase d'instabilité sur une longue durée, qui a duré plus d'une dizaine d'années pour certaines, a affecté négativement la carrière de plusieurs femmes qui se sont trouvées éloignées de la recherche et de postes de responsabilités, avec des heures d'enseignement surchargées. La stabilité joue un rôle primordial dans leur progression

de carrière. Le retard de l'accomplissement de cette phase dû aux systèmes de recrutement basés sur la décision du gouvernement, démotive plusieurs et affecte leur motivation envers la recherche, car elles se trouvent face à un système qui joue en défaveur de leur avancement.

D'autre part, au niveau des règles internes de l'université, les femmes soulignent le nombre élevé des heures d'enseignement dans le secteur public en comparaison avec d'autres universités, en particulier lorsqu'elles sont contractuelles, ce qui exige beaucoup de temps de leur part. D'autres ont souligné que la titularisation des professeurs dans le secteur public est basée sur des critères non adéquats, selon des quotas « politico-confessionnels », au mépris du mérite et des besoins. Nous remarquons que ces conditions de systèmes difficiles n'ont pas changé avec le temps et sont plus présentes chez les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans, suite à la lenteur et au retard de la campagne de recrutement par le gouvernement, du fait des circonstances économiques et de l'instabilité du pays.

Professeure-assistante, 65 ans, SHS, Université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

...C'était en 1986, c'était toujours la période de guerre, la situation n'était pas encore stable, les déplacements étaient toujours difficiles. J'ai commencé dans le privé à l'université C à Tripoli dans un poste à mi-temps, puis à l'université publique en 1992-1993, ça fait bien longtemps mais je suis passée par cette situation de contractuelle et je suis restée 16 ans dans cette situation. C'est une situation un peu difficile par laquelle passe la plupart des enseignants de l'université publique, mais moi, avec un nombre d'année exceptionnel. Je ne parle pas juste de femmes ici, car cela peut être le cas de plusieurs enseignants hommes, donc ce n'est pas spécifique aux femmes c'est spécifique à l'enseignant-chercheur que ce soit homme ou femme. Cela est vraiment déprimant. Car on arrive à un certain moment où on en a assez. On ne peut pas poursuivre de la sorte. Je parle d'opportunités ici homme et femme, ça pénalise l'enseignant. Parce que lorsque qu'on est contractuel à l'heure, pour la plupart, on est obligé de répartir les heures d'enseignement entre plusieurs établissements et plusieurs universités....

Professeure-associée, 45 ans, STEM, Université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Par exemple, tu commences à l'université en tant que contractuelle, les deux premières années, tu ne touches pas ton salaire, il y a la pression du côté financier, et aussi tu te trouves en train de payer de ta poche pour voyager et continuer à travailler, à faire de la recherche, et tu te trouves face à un besoin financier, tout cela parce que tu es contractuelle, là les problèmes commencent mais moi, j'ai insisté à continuer au sein de l'université parce que, d'un côté, j'ai aimé l'environnement alors je me suis obligée de m'orienter vers les universités privées, et ainsi tu n'auras plus le temps pour la recherche et tu te trouves en train de tuer ta carrière

de recherche. C'est vrai que dans les universités privées, tu es plus motivée pour continuer dans la recherche et il y a moins d'heures d'enseignement que dans le secteur public, cela aide, et surtout lorsque tu es contractuelle, tu trouves qu'il y a plusieurs choses que tu ne peux pas faire seule sauf à travers quelqu'un qui est déjà titularisé. Mais pour être franche, lorsque maintenant je vois l'impact d'être contractuelle pour plusieurs années sur ma carrière et sur la recherche, oui je regrette de ne pas avoir accepté des postes dans le privé mais aussi cela dépend des circonstances, j'avoue qu'à un certain moment, j'ai tué ma carrière scientifique au niveau de la recherche....

Professeure-associée, 38 ans, SHS, Université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté:

...Ça fait dix ans que je suis toujours vacataire, c'est le Liban, en fait, on peut dire la répartition confessionnelle et lorsque je n'ai pas été titularisée en 2014, c'était un mauvais souvenir, malgré cela j'ai continué à avancer sur le plan professionnel. Voilà, certainement, cela pénalise notre carrière, pour la valorisation de nos compétences, c'est à dire c'est une question de visibilité et de valorisation, car le fait de ne pas être titularisée, ça impacte l'image des autres vis à vis de moi. Au début, on a de la compassion, on a de l'empathie et après on a ce regard qu'« elle n'a pas compris le jeu, comment ça se passe, elle n'a pas su trouver un piston.. » c'est pareil pour les hommes, je pense non parce que je suis une femme seulement. Et je trouve que pour les hommes c'est plus dur, car on demande toujours moins aux femmes qu'aux hommes dans ces conditions-là....

Professeure-associée, 40 ans, SHS, Université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...Et c'était en septembre 2011 que j'ai commencé ma carrière universitaire, mon fils avait 9 mois. Dès que je suis venue au Liban, j'ai postulé à l'université américaine de Beyrouth et à l'UL. J'ai enseigné à l'université américaine et j'ai eu une excellente évaluation, j'étais vraiment contente. La culture organisationnelle américaine est très motivante et incite à toujours s'améliorer et faire mieux. Il y avait des contraintes, on demande toujours au prof, ma directrice m'avait dit que si tu veux rester permanente, il faut faire des recherches et publier tous les ans. Et dans le public, il n'est pas demandé de publier-tout de suite, on n'était pas à l'aise, je n'avais pas de contraintes de mener des recherches ni de prouver quoique ce soit, et on ne me demandait pas de mener des recherches, il m'est demandé juste de donner des cours malgré que je sois contractuelle aussi. J'ai été titularisée en 2014, et je ne nie pas le fait que mon père avait un parcours politique quelconque et était ami avec des partis politiques dominants a facilité ma titularisation...

Dans les universités privées, le système de recrutement et de titularisation des enseignantes-chercheuses varie selon le règlement propre à chaque université. Au début de leur parcours, les enseignantes-chercheuses sont recrutées selon la disponibilité des postes vacants pour un poste à contrat déterminé renouvelable en tenant compte de la qualité de leur parcours professionnel et de leur progression. Plusieurs enseignantes-chercheuses ont un sentiment d'appartenance et

de rattachement à l'endroit où elles ont mené leurs études universitaires dès le début de leur parcours académique. Ainsi, elles choisissent de construire leur trajectoire professionnelle, et d'investir leurs efforts dans les universités où elles ont effectué leurs études.

La titularisation des enseignantes-chercheuses a lieu selon les règlements internes propres à chaque université. Certaines femmes universitaires soulignent qu'elles ont été titularisées dès le début de leur carrière lors de leur recrutement suite à l'existence des postes vacants, ce qui a représenté une opportunité pour elles et d'autres l'ont été quelques années plus tard, en fonction des règlements, de leur progression et leur avancement dans la carrière.

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Lorsque je suis retournée au Liban, j'ai postulé mon cv à « l'université A » et on m'a contactée pour mener un entretien et c'est de cette manière qu'on m'a recrutée, ainsi j'ai obtenu le poste. J'ai décidé de retourner à « l'université A » comme université car je suis premièrement diplômée de chez eux, je suis leur étudiante et il est reconnu que « l'université B » est considérée comme la meilleure université pour la recherche au Liban. Donc je n'ai même pas essayé de postuler ma candidature dans d'autres universités. Je visais dès le début « l'université A » puisqu'elle était connue comme étant la meilleure au niveau de la recherche

Professeure, 50 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...J'ai travaillé comme assistante de recherche pendant 5 ans à « l'université A » puis je me suis inscrite en thèse de doctorat codirection entre « l'université A » et l'université Paris 7. Les recherches étaient principalement à « l'université A ». J'ai eu ma thèse en 2005 puis j'ai voyagé trois ans en France comme post-doc puis je suis revenue à « l'université B ». En fait, on m'a proposé un poste lorsque j'étais encore en post-doc ce qui m'a poussé à revenir tout de suite, et je n'ai pas cherché à postuler dans d'autres universités parce que j'ai eu cette proposition d'offre. Et j'étais en plein temps donc à « l'université A » et je n'avais même pas le temps pour postuler à d'autres universités...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, 12 ans d'ancienneté

...Ensuite en septembre 2008, dès que j'ai terminé ma thèse, j'ai été directement cadrée à la faculté des sciences à l' « Université D » au même moment, à plein temps. Donc, je n'ai pas fait cette période transitoire, j'ai été directement embauchée. C'était mon ancienne université, j'étais toujours en contact avec les responsables au département, ils m'ont informé qu'il y a un poste vacant, et tout le monde me connaissait déjà, je n'étais pas nouvelle et voilà j'étais chanceuse disons. Pour cela c'était mon premier choix, c'était une opportunité à ne pas rater...

4.3.2.3 *Influence de l'environnement et des conditions de travail sur la trajectoire des femmes*

- *Soutien des carrières dans le privé*

Les enseignantes-chercheuses ressentent l'existence d'une infrastructure pour la recherche dans les universités privées, notamment américaines, qui influence leur progression et qui n'est pas présente dans le milieu public. Cela procure un environnement de travail favorable et offre des opportunités de réussite aux femmes universitaires.

Plusieurs enseignantes-chercheuses, rattachées au milieu public, ressentent l'absence d'une structure claire d'encadrement pour le corps professoral et d'une infrastructure pour la recherche qui facilite leur parcours et les encourage. Ainsi, elles regrettent l'absence des pratiques qui soutiennent les enseignants-chercheurs en général, telles que des gratifications, des primes de recherche et des pratiques sensibles au genre qui favorisent la progression des femmes en particulier. Certaines montrent que tout effort exercé est mené à titre individuel, du fait de leur passion et leur motivation continues à progresser. L'absence de soutien organisationnel est ressentie aussi au niveau administratif, à travers le manque de transmission des informations et le suivi des dossiers favorisant leur promotion.

Professeure, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Dans le privé, il y a plus d'attention sur le corps professoral pour travailler de plus sur soi-même, et ce n'est pas dans toutes les universités privées aussi, la recherche est présente dans quelques universités au Liban non depuis longtemps comme tu le sais. Le système adopté impose une base qui encadre le corps professoral dans les universités privées, même si la base est encore peu productive, mais cette pression pousse les individus à travailler pour pouvoir continuer. Et puis il y a un financement, il y a des équipements, par exemple dans le public, on a des équipements mais on n'a pas eu l'idée de former le personnel à l'utilisation de ces équipements, la stratégie et la structure ne sont pas présentes...

Professeure, 65 ans, SHS, Université publique, mariée, 45 ans d'ancienneté

...Si je veux parler des obstacles, disons ce n'était pas des obstacles mais plutôt un manque d'opportunités qui vous permet justement de réaliser tout dont vous êtes capable. Malheureusement, dans les universités privées, il y a un encadrement, tandis que dans le secteur public, il n'y a pas d'encadrement, donc vous allez compter sur vos propres efforts, c'est comme ça, on a compté sur nos efforts. Mais je peux vous dire, s'il y avait d'encadrement, peut-être le chemin aurait été beaucoup plus rapide, beaucoup plus facile. Tout cela était un effort personnel et je peux même vous dire plus que cela, finalement nous

avons réussi mon mari et moi parce que nous sommes dans le même département et mon mari a été pour une période déterminée directeur de la faculté pendant deux mandats. Nous avons réussi à accueillir à la faculté de Tripoli, le prix Nobel de la littérature, nous avons réussi à faire de ce département justement un centre pour toute l'université. Mais tout ça c'était vraiment des efforts personnels avec des relations personnelles et on n'était pas appuyé par l'université, par les responsables à l'université, ni doyen, ni recteur....

Professeure-assistante, 53 ans, SHS, université publique, célibataire, 17 ans d'ancienneté

.. Il n'y a rien qui a été fait par l'université ou qu'adopte l'université pour progresser, il n'y a pas de structures de recherche, ce qui n'est pas le cas dans le privé aussi. Dans le privé, tu trouves cette infrastructure qui t'oblige à le faire et qui t'incite à travailler aussi, par exemple il y a des heures d'enseignement et des heures précises pour la recherche, dans le public, il n'y a pas cette ambiance auprès des collègues qui t'encourage et t'incite à le faire. Le problème dans le public, c'est que rien ne t'oblige à faire de la publication, tu n'as pas ce stress qui t'oblige et te pousse à travailler de plus, mais ce qui me dérange le plus, ce sont les interventions politiques qui te permettent d'arriver ou non, au niveau des comités, les systèmes d'assurer l'égalité professionnelle dans tout ce que tu fais, ce sont des choses gênantes. Personne ne surveille ce que tu fais, personne ne te contrôle, la personne qui donne de tout son cœur et fait le mieux possible, c'est comme la personne qui n'est pas consciente et responsable, rien ne change...

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Ça n'existe pas malheureusement à l'université, il n'y a pas cette orientation, personne ne te dit que pour progresser et évoluer, on doit évaluer la thèse de doctorat par exemple, on ne nous le dit pas, si on ne découvre pas nous même les circulaires qui sortent chaque année, on ne sait rien. Cela, car il n'y a pas d'encadrement accordé à l'enseignant dans le secteur public. Il faut qu'on aille nous-même chercher, suivre et trouver les informations, il faut qu'on suive nous-même les dossiers, nos démarches, c'est vrai qu'on n'oriente pas les profs... Au niveau des systèmes de développement, disons que tout dépend du statut administratif et du piston qu'on a, franchement, par exemple pour avoir une bourse pour suivre ses études ou une formation diplômante, l'université ne le fait pas sauf pour des privilégiés qui ont déjà des statuts administratifs comme les directeurs et voilà, mais à part ça, il n'y a pas...

Professeure, 40 ans, STEM, université publique, célibataire, 14 ans d'ancienneté

...C'est vrai que dans les universités privées il y a plus de facilité que dans le public, que ce soit au niveau des systèmes de développement ou de gestion mais en tant qu'ancienne étudiante au sein de cette université, je tiens compte à investir tous mes efforts au sein de l'université, c'est plutôt ce sentiment d'appartenance envers notre université, envers notre pays et c'est ce qui nous laisse attachés à rester au Liban. C'est vrai que l'université libanaise diffère des universités privées, elle ne t'oblige pas à faire de la recherche, tu n'as pas comment dire des gratifications ou des promotions, c'est-à-dire si tu publies de plus, tu n'auras pas une promotion et voilà tu travailles car tu veux bien travailler. Malgré que je n'aie

jamais senti ce support organisationnel et cette valorisation, peut-être aussi parce que moi, je ne présente pas aussi, par exemple les trophées que présente l'université aux profs lorsqu'elle célèbre l'anniversaire de l'université, je n'ai jamais postulé ma candidature, je n'ai jamais essayé. Je n'attends pas que quelqu'un voie l'effort que je fais, c'est comme ça dans le secteur public, c'est différent dans le privé, tu prends la décision, tu travailles, tu es content de ce que tu fais sans attendre quelque chose de quelqu'un....

Professeure-associée, 40 ans, STEM, université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

.. Au niveau organisationnel, rien ne m'est assuré. Moi, je n'ai pas senti cette différence dans mon parcours quel que soit le grade ou le titre que j'ai obtenu, je n'ai pas senti que quelque chose a changé lorsque j'étais prof assistant et je suis devenue prof associée, il y a un effort à exercer.

Pour cela, étant assez ambitieuses et motivées, certaines femmes rattachées aux universités privées craignent que le secteur public ne puisse pas leur offrir toutes les opportunités qui permettent de réaliser leurs aspirations. Elles évoquent le manque des financements et les systèmes de progression non adéquats, tels que le fait de ne pas accéder à des postes hiérarchiques élevés suite à l'intervention des partis politiques et confessionnels. Quelles soient les contraintes et les pressions existant dans le secteur privé, c'est un secteur assez compétitif et motivant où la recherche est primordiale, avec une structure de recherche et d'encadrement plus claire. D'où l'orientation de certaines femmes vers des universités où la recherche est primordiale et dispose de moyens favorisant le profil du chercheur.

Professeure-associée, 37 ans, STEM, Université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Moi je suis quelqu'un de très ambitieux et motivé, et qui aimerait faire une différence. Cela pourrait se faire que ce soit en salle de cours, ou au niveau du laboratoire mais aussi au niveau des projets de recherche, projets publics, au niveau vraiment des projets de recherche qui serviraient au niveau national. Or malheureusement, ce n'est pas toujours le cas où l'opportunité dans le secteur public pourrait m'aider à réaliser mes ambitions.

Professeure-associée, 46 ans, SHS, Université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

...Pour moi, le challenge est toujours là, c'est toujours une question de compétence. Pour moi, le fait d'être en compétition et d'exceller c'est ce qui prime. Bien que j'aie reçu plusieurs offres dans le public, tu vas être choqué, généralement on va vers le public pour les avantages qui se présentent, je n'ai pas accepté heureusement. Moi tout cela ne me ressemble pas, donc c'est ma personnalité, mon caractère. La motivation, c'est mon premier objectif. Le fait de publier au niveau académique, si on ne veut pas vivre dans le stress et la publication, si on ne veut pas vraiment avancer au niveau de la recherche au niveau même du cours, mais, qu'est

ce qui serait intéressant pour nous ?...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Et je voulais aussi être une académicienne internationale. Je ne voulais pas être liée par des frontières nationales, donc j'avais besoin d'être dans une université qui se concentre sur cela. Je savais qu'il pouvait y avoir une université axée sur la recherche où mon profil de chercheuse ne serait pas mis en danger par le manque de ressources ou de financement et de concentration. Et je sais que l'université A au Liban, c'est l'institution la plus axée sur la recherche. Et en fait, cela a porté ses fruits dix ans plus tard. Je suis là. Mon profil est international. Je pourrais maintenant passer plus facilement d'une université à l'autre grâce à ce que j'ai là-bas....

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Lorsque je suis retournée au Liban, j'ai postulé mon cv à l'université A, et on m'a contactée pour mener un entretien et c'est de cette manière que j'ai été recrutée, j'ai postulé mon CV et j'ai pris le poste. J'ai décidé de retourner à l'université A car je suis premièrement diplômée de chez eux, je suis leur étudiante et il est reconnu que l'université A est considérée comme étant la meilleure université pour la recherche au Liban. Donc je n'ai même pas essayé de postuler ma candidature dans d'autres universités. Je visais dès le début l'université A puisqu'elle est connue comme étant la meilleure au niveau de la recherche....

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

...A « l'université A », les femmes sont très intéressées et soutenues par le président, par le doyen, par l'université. Donc, personnellement, je n'ai jamais senti que j'étais désavantagée d'être une femme. En fait, je me sentais comme tous les autres hommes, parfois mieux. Je n'ai donc jamais vraiment eu de problèmes avec cela. Il y a beaucoup d'opportunités à l'université, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. L'université accorde beaucoup de soutien pour la recherche, que ce soit en terme de subventions ou de voyages pour mettre à jour nos connaissances à travers les primes de recherche...

Professeure, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Bon maintenant je viens d'avoir ma promotion cette année, je suis le parcours normal disons maintenant mais je le fais lentement, parce que je le fais à temps partiel pour que je puisse m'occuper de mes enfants parce qu'ils sont à un âge où ils ont besoin de moi. Mais c'est un choix personnel, mes enfants sont petits, mais il faut le dire, c'est un choix vraiment personnel, personne ne m'a obligée à le faire. Notre faculté est une faculté très jeune, l'ambiance qui existe, tout le monde a envie de progresser, c'est très dynamique à la faculté, tout le monde veut faire de la recherche, tout cela te motive à continuer et à travailler toujours....

- *Obstacles d'ordre financiers*

Dans nos entretiens, plusieurs femmes universitaires remettent en cause le manque de ressources financières et de budgets consacrés à la recherche dans l'université publique, ce qui impacte négativement leur développement professionnel. Cela est bien remarquable surtout dans des disciplines où la recherche et la publication sont fondées sur des expérimentations et nécessitent des équipements précis assez coûteux. Elles regrettent le manque de financement pour les conférences et les voyages, les primes de recherche, l'achat des équipements et d'autres. Cela joue en défaveur de leur avancement.

Professeure-associée, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

...A un certain moment, je dis que si j'étais dans des domaines comme les sciences humaines et sociales, je serais toujours capable de faire de la recherche, ça serait plus facile que mon domaine de physique, surtout ma spécialité en mécanique qui a besoin d'un grand équipement, je me dis que je serais peut être capable de faire de la recherche plus facilement, aussi parmi les raisons ou les obstacles, ma spécialité est expérimentale et demande beaucoup d'équipements assez coûteux, ce qui n'est pas valable aussi et je ne peux pas les obtenir facilement..

Professeure, 46 ans, STEM, Université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Il y a des obstacles financiers aussi. Car le manque de ressources financières au sein de l'université est catastrophique, c'est l'une des raisons qui retarde notre progression et essentiellement notre développement. Dieu merci qu'on a des collaborations avec l'extérieur, ce qui nous permet de continuer à travailler dans des projets assez importants et nous permet d'aider les élèves et les soutenir...

Professeure, 52 ans, STEM, Université publique, mariée, 20 ans d'ancienneté

...Au niveau de l'université, il y a ce petit soutien financier dont le chercheur peut profiter une fois, mais pour moi, je ne trouve pas qu'il y ait des facilités et des possibilités pour mener la recherche, sauf qu'on nous encourage à faire la recherche. Si je veux parler des obstacles, des problèmes financiers pour faire la recherche, c'est le fait de ne pas pouvoir financer les voyages pour participer aux conférences. Mais aussi dans le privé, plus vous êtes productive plus vous êtes promue surtout au niveau financier, il y a cette pression derrière eux, là j'ai un avis négatif...

Professeure-associée, 40 ans, STEM, université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Je ne trouve pas qu'il y ait cet esprit d'équipe. Ce travail de groupe qui t'incite à travailler et à continuer pour avancer. Par exemple, si on va prendre le cas des financements des projets de recherche, ils ne sont pas accordés à n'importe qui au sein de l'université. Il existe même des labos chez nous à la faculté qui restent fermés, qui sont rattachés à telle personne, on a besoin de son autorisation pour pouvoir y accéder bien qu'ils soient financés par l'université

libanaise, l'argent de l'état en fin de compte, tout cela freine ton enthousiasme et ton esprit à ton avancement. Il n'y a pas ce travail de groupe.

Professeure, 53 ans, STEM, université publique, mariée, 22 ans d'ancienneté

...Par exemple dans le privé, il y a plus d'argent. Pour cela, la recherche est plus développée. Par exemple à l'université A, ils ramènent pas mal d'équipements, de matériels, le prof enseigne très peu et fait plus de recherches. Bien sûr, je parle au niveau de mon domaine. Les facultés privées ont des étudiants, des profs et de l'argent. Mais les profs enseignent moins que les profs dans le public. Ecoute, dans le privé, il y a des facultés où les publications sont bien importantes, mais cela parce qu'elles leur donnent les moyens, il y a de l'argent. Si l'individu a des idées, on les traduit dans des projets de recherche, c'est basé sur cela. On te demande parfois de publier dans des journaux des articles très élevés, on n'a pas les moyens, je parle du niveau scientifique bien sûr. Mais tu n'as pas les moyens que ce soit pour développer ton idée, ni les équipements demandés...

Professeure, 65 ans, SHS, université publique, mariée, 45 ans d'ancienneté

.. C'était plus des efforts personnels, comme vous le savez dans le public, il n'y a pas beaucoup de moyens pour la publication et tout, et donc on était un groupe de professeurs du département, nous avons fondé une revue francophone en littérature et sciences humaines, c'est comme ça qu'on a commencé à publier nos articles, nos recherches. Et puis il manque le moyen, le gouvernement libanais limite le budget qu'il donne à l'université, elle ne dispose pas de budget pour la recherche. C'est pour cela que je vous ai dit qu'on a compté sur nos propres efforts et nous, nous sommes des littéraires, que dire alors des scientifiques qui manquent de laboratoire...

En revanche, les universités privées disposent de moyens de financement permettant de soutenir les projets de recherche et répondre aux besoins du corps professoral. Ceci favorise un environnement de travail convenable et offre des opportunités aux femmes universitaires.

Professeure, 58 ans, STEM, Université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

.. Il y a beaucoup d'opportunités à l'université, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. L'université accorde beaucoup de soutien à la recherche, que ce soit en termes de subventions ou de voyages pour mettre à jour nos connaissances à travers les primes de recherche...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Avant la crise, lorsqu'on demandait des financements auprès du conseil de recherche et aussi on est encouragé à avoir des financements externes tels que l'ambassade de France par exemple, on est encouragé à cela par l'organisation. Disons qu'il y a un support mais par rapport au Liban, je trouve que c'est excellent. Si je vais comparer avec le public et avec d'autres universités par exemple anglo-saxonnes, il y a plus de financement partout dans le privé, on présente des projets et on cherche du financement. Je n'ai pas beaucoup d'idées de

ce qui se passe dans le public, mais je crois qu'il y a moins de financement que dans le privé...

Professeure-associée, 43 ans, SHS, université privée, célibataire, 15 ans d'ancienneté

...Il y a des primes pour commencer à avoir des soutiens pour la recherche si on veut voyager et les utiliser pour la recherche. Aussi, chaque année on a un support financier pour aller à des conférences si on a un article accepté. Encore, on a des primes de recherche si on réussit à publier dans des tops journaux. On est récompensé par publication. Oui, on est valorisé et on a le soutien de notre établissement...Oui, j'en ai toujours profité dans ma carrière, on a des récompenses financières mais pas directement. On a un pourcentage qui est mis en marche sur le salaire de 2% ou de 5% pour la motivation de continuation...Il y a aussi des soutiens, oui, il y a le soutien organisationnel pour ceux qui le veulent. Ils sont exigeants, c'est vrai, mais il faut une auto-motivation pour chercher et trouver ce soutien mais ça existe...

4.3.2.4 *Le soutien organisationnel, de développement et encadrement du corps professoral*

Les femmes universitaires bénéficient de plus de soutien organisationnel et d'opportunités de développement professionnel dans les universités privées que dans le public, qui se manifestent dans les universités privées à travers les primes de recherches, les collaborations de recherche et les récompenses de publication. En outre, nous trouvons dans des universités privées l'existence de règles de promotion qui tiennent compte du rôle sociétal des enseignantes-chercheuses envers leurs familles, ainsi que l'existence du mentorat dès leur recrutement et au début de leur carrière, ce qui favorise leur avancement. Ce n'est pas le cas dans le secteur public.

Malgré l'absence de plans d'actions et de développement clairs dans le secteur public, certaines femmes y perçoivent néanmoins des opportunités de développement à travers l'internationalisation et les programmes de recherche avec leur partenariat.

Professeure, STEM, 45 ans, Université publique, mariée, 15 ans d'ancienneté

... Ici à l'Université B, il n'y a pas ces opportunités qui t'encouragent et qui t'incitent à progresser et à continuer comme j'étais en train déjà de le dire... Par exemple même pour le congrès, tu sais qu'à l'université A toutes les personnes font des recherches, les personnes bénéficient de participation à des congrès deux fois par année. Chez nous, cela n'est même pas présent. Au moins, il faut faire un bilan pour voir qui publie et qui non, et encourager à assister à des congrès internationaux. Maintenant si on veut participer, on fait face à plusieurs problèmes, si ce n'est pas une participation orale, tu n'es pas soutenue, et cela dans ton propre projet de recherche. Par exemple je connais ma collègue qui est à l'université A, elle a présenté son abstract pour une conférence à l'USA, elle a été refusée. Malgré cela, elle m'a

dit qu'elle irait participer à faire des réseaux, des connexions, leur établissement les incite à continuer et à progresser....

Professeure-associée, SHS 41 ans, Université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

... Il y a des primes pour commencer à avoir des soutiens de la recherche si on veut voyager pour la recherche. Chaque année, on a un support financier pour aller à des conférences si on a un article accepté. On a aussi des primes de recherche si on réussit à publier dans des tops journaux. On est récompensé par publication. Oui on est valorisée et on a le soutien de notre établissement...Oui j'en ai toujours profité dans ma carrière, on a des récompenses financièrement mais pas directement. On a un pourcentage qui est mis en marche sur le salaire de 2% ou de 5% pour la motivation de continuation...Il y a aussi des soutiens, oui, il y a le soutien organisationnel pour ceux qui le veulent. Ils sont exigeants c'est vrai, mais il faut une auto-motivation pour chercher et trouver ce soutien mais ça existe....

4.3.2.5 *Rôle organisationnel envers la parité et le soutien des femmes*

Certaines enseignantes-chercheuses perçoivent que les universités privées et notamment anglophones tiennent compte du rôle organisationnel que peut jouer l'université pour la contribution des femmes dans une carrière universitaire plus que les universités du secteur public. Les enseignantes-chercheuses rattachées aux universités privées soulignent l'existence des pratiques favorisant l'égalité entre les genres dans les comités de sélection et de prise de décision d'une part, et soutenant la progression et la participation des femmes dans les programmes de recherche d'autre part, dans quelques universités privées. Ce qui n'est pas le cas dans le public, où certaines montrent que les femmes universitaires ignorent le rôle organisationnel et elles ne sont pas conscientes des pratiques qui peuvent être adoptées pour les inciter à promouvoir dans la recherche.

Professeure, 52 ans, STEM, université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Certainement il n'y a aucune politique de genre ou d'équité au niveau de distribution dans le public, au contraire, nous avons une politique de confession, une distribution équitable entre les confessions. Moi franchement, j'encourage toute politique même toute pression qui contribue à une production scientifique, basée sur des comités mixtes pour l'évaluation. Et opte pour toute politique qui encourage la femme à promouvoir dans la recherche, l'université doit adopter des politiques qui encouragent et accordent tout le soutien moral et physique qui encouragent les femmes pour qu'elles progressent et cela doit être mentionné et doit être bien claire dans le règlement interne de l'université...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...Les femmes ne trouvent pas que l'organisation a un rôle à ce niveau, elle n'est même pas consciente que l'université doit jouer à ce sens. Elle trouve qu'elle doit se débrouiller seul pour le faire. Elles ne s'attendent pas que l'université puisse jouer un rôle en ce sens car elle ne sait pas qu'il y a un truc, une politique sensible au genre ou la politique organisationnelle peut inciter les femmes à mener des recherches à publier, elle pense qu'on doit compter seulement sur sa mère, je dois avoir une nounou, ou me débrouiller seule ou demander à mon mari d'avoir la faveur de rester avec les enfants pour que je puisse travailler...

Professeure-associée, 46 ans, SHS, université publique, 19 ans d'ancienneté

...Lorsque j'observe d'autres collègues femmes qui se considèrent comme femmes mariées ayant des enfants, qui renoncent aux postes car elles trouvent que ça va déséquilibrer leurs vies professionnelle et familiale et privée, on comprend implicitement que la priorité c'est la famille et que si j'ai le temps, je fais de la recherche. Même au niveau des postes de responsabilités, on n'a pas de doyenne ou de directrice de faculté, même au niveau des chefs de département, bien qu'il y ait plus de femmes qui enseignent dans le domaine, si elles n'entrent pas dans le système politique de clientélisme, elles n'auront pas leur place, et même l'homme ne va pas les solliciter si elles ne vont pas dans son propre intérêt et faire plaisir à ces systèmes. Je n'ai jamais vu des femmes qui prennent cette responsabilité par plaisir mais parce qu'on n'a pas de choix, il y a des critères éligibles, ce n'est pas parce qu'on reconnaît la femme. Moi, je me rappelle qu'en 2008, j'étais vacataire et je devais être en congé de maternité, et la direction devrait trouver quelqu'un qui me remplace, la direction m'a contactée et m'a demandé d'enseigner. Donc, il n'y a pas de soutien à la femme, au contraire on se plaint toujours de la femme ayant des responsabilités familiales.

Professeure, STEM, 45 ans, Université publique, mariée, 15 ans d'ancienneté

... Non, elle n'est pas favorisée, par exemple participer à des primes comme « l'Oréal sciences », dis-moi quand l'université a fait une réunion à regrouper les enseignantes, leur demande leur participation, à essayer de favoriser leur participation, bien qu'à l'université A chaque année ils travaillent sur cela, ils donnent à l'enseignant cet encouragement et cette contribution car pour eux, c'est très important qu'il soit toujours présent. Ici, l'université ne cherche pas à pousser la femme à progresser. Il n'y a pas un système qui encourage, c'est tout un effort personnel et une motivation personnelle...

De même, les femmes rattachées aux universités privées expriment leur ressenti positif envers l'impact du soutien organisationnel, notamment de la hiérarchie, pour leur carrière. Ce soutien se traduit par les pratiques de gestion adoptées plus précisément dans les universités anglo-saxonnes. Certaines ont exprimé qu'elles avaient bénéficié d'une année supplémentaire de travail accordée lors de l'étude des dossiers de promotion pour compenser la maternité, d'un semestre complet de congé de maternité, de l'encouragement de la hiérarchie pour participer

dans des programmes qui incitent les femmes dans la recherche, une politique contre le harcèlement sexuel.

Professeure-associée, SHS, 43 ans, université privée, mariée, 15 ans d'ancienneté

...Oui elle est favorisée, en tant qu'institution. On a un groupe de recherche qui travaille sur les questions de genre. On a fait un peu de mobilisation à l'université A et le président a créé une taskforce qui s'appelle « life and career of women » pour voir s'il y a des inégalités entre hommes et femmes et ils ont trouvé vraiment un gap au niveau des salaires. Si on voit la représentation des femmes c'est 50/50 en tant que prof assistant, mais quand ça devient prof associé, ça devient au-dessous de 20%. Maintenant, on travaille avec différentes facultés à l'université A pour encourager le recrutement, la promotion et la rétention des femmes. On exige un rapport pour automatiser le système de recrutement, alors si quelqu'un veut enseigner on demande un report online, on demande des statistiques. Quel est le nombre de personnes qui ont postulé en pourcentage homme/femme, quel est le pourcentage homme/femme sélectionné, attribué et accepté pour voir s'il y a un biais, on est en train d'obliger qu'il y ait au moins une femme dans les comités de sélection, le problème c'est qu'on a trouvé que dans chaque faculté, il y a un système de prise de décision, donc les membres doivent être « full-professor » alors c'est souvent des mecs. Ce sont eux qui décident et parfois ils sont plus exigeants, alors on exige qu'il y ait des femmes parmi ces comités de décision...

Professeure, 58 ans, STEM, Université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

....A l'université A, les femmes sont très intéressées et soutenues par le président, par le doyen, par l'université. Donc, personnellement, je n'ai jamais senti que j'étais désavantagée d'être une femme. En fait, je me sentais comme tous les autres hommes, parfois mieux. Je n'ai donc jamais vraiment eu de problème avec cela. Il y a beaucoup d'opportunités à l'université, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. L'université accorde beaucoup de soutien à la recherche, que ce soit en termes de subventions, ou de voyages pour mettre à jour nos connaissances, à travers les primes de recherche.

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Vous savez, à l'université A, nous avons une politique contre le harcèlement sexuel, contre le harcèlement en général. Donc toutes ces choses, nous sommes très avancés par rapport aux autres universités du coin. Par exemple, pendant mes grossesses, j'ai eu un semestre complet de congé avec mes deux enfants. En fait, j'ai l'été. Nous n'enseignons pas. Nous n'avons pas d'exigences pour l'été. Ainsi, avec mes deux enfants, j'ai accouché en juin et j'ai eu le semestre d'été plus le semestre d'automne. J'ai donc passé huit mois avec chacun de mes enfants. De plus, ce qui se passe à l'université A, c'est qu'ils gèrent votre horloge de promotion. Bon alors vous ajoutez, vous gagnez, ils vous donnent un an parce qu'ils savent que la grossesse va vous retarder. Donc, même quand j'ai eu mon deuxième enfant, après l'accouchement, je suis allée voir mon doyen et je lui ai dit que je voulais faire une demande de promotion. Il m'a dit

"Écoutez, vous êtes prête et vous ne pouvez pas. Si vous postulez maintenant, vous l'aurez. Mais ne créez pas de précédent. C'est votre droit en tant que femme de prendre cette année supplémentaire. C'est votre droit, vous savez, de ne pas créer de précédent pour les autres femmes aussi". Je n'ai donc pas postulé tôt à l'époque et j'ai pris cette année supplémentaire que j'avais et j'ai postulé l'année suivante. Et ces pratiques organisationnelles envers les femmes adoptées par l'université ne sont pas présentes dans toutes les universités.

Professeure-associée, SHS, 43 ans, Université privée, mariée, 15 ans d'ancienneté

...A l'université A, il y a le système où on donne aux femmes un semestre comme congé de maternité et on arrête la promotion d'un an... Je ne sais pas ce qui se passe dans le secteur public mais il n'y a pas d'incitation spécifique pour les femmes. Il y a une incitation mais bien sûr le fait d'avoir un congé de maternité pour un semestre et arrêter la promotion pour un an, c'est déjà plus favorisant...

D'autres ressentent que l'université veille à assurer l'égalité de genre entre les membres au niveau des comités de sélection et de prise de décision, et évoquent le support hiérarchique des doyens et des chefs de départements pour continuer à publier et avancer dans la recherche. Ces pratiques organisationnelles internes présentes dans certaines universités privées sont offertes aux femmes plus que dans d'autres universités, et dans le secteur public. Elles représentent pour elles des ressources et des opportunités et favorisent leur motivation continue quelques soient les exigences et les pressions des systèmes internes. De plus, certaines interviewées citent l'existence des groupes de recherche travaillant sur la progression des genres dans les universités privées, pour résoudre les problèmes des femmes au travail et pour implanter leur présence dans les positions hiérarchiques.

Professeure-associée, 46 ans, SHS, université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

... On n'a pas de pratiques favorables ou défavorables pour la femme, on a une équité au contraire. Au niveau de la faculté, on est plus nombreuses que les hommes. Au contraire, à la faculté de gestion, on est 50% cadrées femmes et 50 % hommes, dans les postes vice-recteurs, on a 50% hommes et 50% femmes, dans les postes de directeurs et de doyens, on est 50% hommes et 50% femmes, par exemple il y a des centres régionaux, il y a des directrices femmes, on n'a pas de problème de genre chez nous...

Professeure-associée, 37ans, STEM, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

On est vraiment équivalentes à nos collègues hommes, on n'a pas besoin de quota car la garde de féminité est très présente. On a une équité de genre. Je fais partie du conseil scientifique de la faculté, il y a plus de femmes que d'hommes. Au niveau des grades, on a plus de postes hommes que de postes femmes, c'est parce que quand la faculté a été fondée, il y a 20 ans, on a recruté plus d'hommes que femmes, aujourd'hui nous avons une parité.

Donc l'université D considère hautement à la représentation élevée des femmes mais elle n'accorde pas de privilèges pour les supporter dans leur rôle de mère de famille ou d'autre...

Professeure-associée, 46 ans, SHS, Université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

...Au niveau du soutien de mes collègues, je l'ai senti parfois, il y avait un doyen qui m'avait dit d'alléger un peu le travail administratif car j'ai beaucoup d'heures d'enseignement, et il m'avait encouragée à foncer plus dans la recherche. Et il m'avait encouragée et m'avait donné deux idées pour qu'on travaille comme article et il m'a demandé de les travailler ensemble. Et cela il y a quatre ans, ceci a permis de publier deux articles et d'avancer un peu pour atteindre ma progression...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, Université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Nous avons fini par créer ce soutien pour d'autres femmes qui étaient aussi à l'université. Et l'année dernière, nous avons même commencé avec d'autres femmes, des membres de la faculté de toute l'université. Nous avons créé une alliance pour les femmes professeures. Lorsque nous nous réunissons, nous mettons à l'ordre du jour des choses que nous voulons changer au plus haut niveau de l'université. Mais en même temps, nous fournissons des modèles de mentorat créés pour nous, pour les femmes qui veulent postuler à une promotion et ainsi de suite, comment nous pouvons mieux nous mettre en relation les unes avec les autres afin de nous aider les unes les autres...

Professeure-associée, 38 ans, STEM, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...L'université ne tient pas compte des pratiques spéciales pour les femmes. Il faut dire qu'on est considérées pareilles aux hommes, par rapport aux enfants si quelqu'un est malade ou des trucs relatifs à la famille, personne ne nous dit pourquoi on n'était pas là, mais c'est pareil pour tous les hommes. Il y a aussi des hommes qui restent parfois avec leurs enfants. Mais chez nous à l'Université, on n'est pas imposé par un nombre d'années précises pour notre promotion, par exemple on dit 5 ans au moins au cas où il y a eu un retard suite à un accouchement par exemple, durant l'année on tient compte de cela sans vraiment le dire, implicitement cela existe, par exemple si les personnes sont âgées, vous avez presque plus de pression à respecter le rythme. L'université ne nous oblige pas à participer par exemple aux programmes de recherche tels que l'Oréal mais elle nous encourage beaucoup et pour cela on trouve un grand nombre de femmes à la faculté ayant obtenu le prix l'Oréal...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Nous avons fini par créer ce soutien pour d'autres femmes qui étaient aussi à l'université. Et l'année dernière, nous avons même commencé avec d'autres femmes, des membres de la faculté de toute l'université. Nous avons créé une alliance pour les femmes professeures. Lorsque nous nous réunissons, nous mettons à l'ordre du jour des choses que nous voulons changer au plus haut niveau de l'université. Mais en même temps, nous fournissons des modèles de mentorat créés pour nous, pour les femmes qui veulent postuler à une promotion et ainsi de suite, comment nous pouvons mieux nous mettre en relation les unes avec les

autres afin de nous aider les unes les autres..

4.3.2.6. *Différences disciplinaires*

Des différences disciplinaires apparaissent dans les entretiens, touchant à la progression des enseignantes-chercheuses. Les femmes ont souligné une difficulté de publication dans certaines disciplines plus que dans d'autres, ce qui affecte leur cheminement professionnel. Elles considèrent qu'il y a des domaines scientifiques dans lesquels il est plus facile de publier que dans d'autres. Tout ce qui est très théorique serait plutôt plus difficile à faire, car ce sont des domaines qui exigent beaucoup de temps, de travail en continu. D'autres soulignent également, dans certaines disciplines, la difficulté de vivre par exemple un arrêt de travail lié à la maternité, étant donné la complexité de reprendre des recherches; c'est plus présent en mathématiques que dans d'autres spécialisations. Certaines soulignent la socialisation des femmes vers des domaines littéraires et en sciences sociales plus que dans les domaines d'ingénierie et en maths.

Professeure, STEM, 46 ans, Université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Non, c'est parmi les disciplines les plus dures, je parle toujours au niveau de la recherche. Un point très important car toute coupure de plusieurs années peut la freiner. Si on s'arrête durant 4 ans par exemple, et on n'est plus active dans la recherche, la femme dans ce cas va payer le plus cher, au moins 10 ans de retard dans sa carrière pour pouvoir redémarrer, sauf si elle est accompagnée et elle fait partir d'une équipe qui l'entoure et que l'équipe est active, elle peut reprendre car il y a des gens qui ont continué à être à jour, à savoir ce qui a été publié dans le domaine car cela prend du temps, cela peut aider, mais s'il n'y a pas d'équipe, c'est beaucoup plus dur. Le point négatif dans notre discipline, c'est vraiment la coupure, ça freine beaucoup...

Professeure-associée, SHS, 43 ans, Université privée, mariée, 15 ans d'ancienneté

...C'est sur le choix de carrière. On a un certain rôle pour la femme dès qu'elle est jeune. Elle est orientée vers des disciplines un peu littéraires, l'enseignement, des choses pour rester avec les enfants, le choix de la discipline à la faculté est un peu lié à comment elle est socialisée, il y a très peu de femmes en sciences, technologies, ingénierie. Il y a beaucoup d'études qui montrent un sexisme, des chercheurs ont tendance à moins citer les femmes que les hommes. Je suis avec la parité mais pas nécessairement avoir un quota mais ce n'est pas possible dans un comité de prise de décision qu'il n'y ait pas de femmes aussi...

Professeure-associée, SHS, 43 ans, Université publique, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Je trouve que pour les femmes en domaine en SHS c'est plus facile, car elles peuvent travailler de la maison, tandis que celle qui sont en STEM elle doit aller au laboratoire. Si je

vois mon évolution et je la compare avec une amie qui est en STEM, je sais que je fais plus de chemin. Car même si j'ai vécu dans des conditions beaucoup plus difficiles qu'elles, pour elle, il fallait sortir aller au laboratoire, il fallait passer beaucoup de temps à l'université pour pouvoir faire ses manips ses expériences et tout cela, c'est plus contraignante pour elle.

Professeure, STEM, 52 ans, Université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Certainement publier dans un domaine en sciences humaines et sociales ce n'est pas comme publier dans mon domaine, car je dois passer beaucoup de temps dans un laboratoire avoir des équipements précises, pour préparer un article dans un domaine en sciences humaines sociales on peut travailler à la maison, on peut veiller passer des heures mais dans nos discipline on a besoin de passer du temps dans le laboratoire, on doit être présent...

Professeure-associée, SHS, 45 ans, Université publique, 19 ans d'ancienneté

...A certain moment, je dis que si j'étais dans des domaines en sciences humaines et sociales, je serais toujours capable de faire de la recherche, ça serait plus facile de mon domaine de physique, surtout ma spécialité en mécanique, qui a besoin d'un grand équipement. Je me dis que je serais peut-être capable de faire de la recherche plus facilement. Parmi les raisons ou les obstacles dans mon parcours, c'est que ma spécialité est expérimentale et demande beaucoup des équipements assez coûteux. Ce qui n'est pas valable aussi et je ne peux pas les obtenir facilement. Bien que par exemple, si j'étais dans les domaines d'éducation, ça sera plus facile certainement de progresser.

Nous synthétisons dans le tableau 9 ci-dessous l'ensemble des différences organisationnelles remarquables liées au niveau méso.

Tableau 9-Synthèse des différences dans les universités privées et publiques

<i>Universités privées</i>	<i>Université publique</i>
Risque de perte d'emploi et dégradation de grade de non promotion	Stabilité d'emploi quel que soit le grade obtenu
Plus d'exigences et de pression de publications pour favoriser la progression	Moins d'exigences et de pression de publications au niveau du nombre d'articles
Existence de pratiques favorisant l'égalité entre les genres, surtout dans les comités de sélection et de prise de décision.	Absence du soutien organisationnel et des pratiques favorisant la contribution de la femme dans la recherche
La mise en place d'un système qui soutient les femmes, les incite à participer aux programmes pour les femmes dans la recherche	Système de progression moins contraignant et non motivant
La présence d'une structure d'encadrement pour le corps professoral et d'une infrastructure pour la recherche structurée	Manque d'un système d'encadrement pour le corps professoral et d'une infrastructure structurée pour la recherche
Mise à disposition des ressources financières aux chercheurs et la remise des primes de recherche et la reconnaissance de publications	Manque des ressources financières
Les systèmes de titularisation varient d'une université privée à une autre et dépendent des règlements des universités	Système de titularisation non adéquat et pénalisant
Réduction des effets pénalisants des maternités, encouragement des femmes à la recherche et accès aux postes de décision	Absence de pratiques et de politiques organisationnelles sensibles au genre
Impact de l'appartenance confessionnelle dans les universités privées francophones sur les carrières des femmes universitaires	Fort poids des coalitions des partis politiques

4.3.3 Niveau macro (variables sociétales)

Ce niveau met en lumière les caractéristiques du contexte libanais intervenant dans les carrières des femmes.

4.3.3.1 *L'influence de la société patriarcale sur la progression de la carrière des femmes*

Les enseignantes-chercheuses expriment qu'elles doivent exercer plus d'efforts pour prouver leurs compétences étant donné la dominance d'une société patriarcale. Certaines relèvent l'existence des freins invisibles dominants dans une société machiste qui empêche la femme

d'atteindre des postes administratifs élevés. En fait, les femmes mariées, avec des préoccupations familiales, se retrouvent éloignées d'occuper certaines responsabilités dans leur environnement professionnel. Cela peut pousser à créer un sentiment d'autocensure chez elles, qui renoncent, par suite, à leur avancement. L'impact de la société machiste au niveau de la présence des enseignantes-chercheuses à des postes de responsabilité a moins d'influence dans les universités privées que publiques. En fait, certaines femmes soulignent la difficulté des femmes à occuper des postes hiérarchiques élevés dans le public ; cette difficulté serait plus importante que dans le privé suite à l'intervention de plusieurs éléments.

Professeure, STEM, 43 ans, Université publique, mariée, 18 ans d'ancienneté

...C'est la société scientifique, pourtant dans la société scientifique tu ne devrais pas avoir ça. Même dans la société scientifique, tu as le plafond du genre, si tu regardes à la faculté des sciences combien de doyens femmes il y avait et si tu regardes au niveau du directeur de section, combien de directrices femmes tu connais depuis la création de la faculté. Il y a un plafond quelque part mais personne n'en parle mais il existe. Les freins sont invisibles, ce qui aboutit à ce qu'une femme chercheuse n'arrive pas aux postes administratifs élevés. On ne les dit pas mais les freins sont invisibles, elle est freinée par une société masculine qui en recherches scientifiques, ne devrait pas exister parce que là, les critères d'évaluation sont si ces personnes sont valables ou non...L'hypocrisie dans la société libanaise, c'est que les hommes ne disent pas aux femmes que vous ne pouvez pas arriver, mais ils font tout pour que la femme elle-même sente que ce n'est pas possible. Je ne vais pas arriver avec toutes ces choses à faire : la famille, les enfants, les contraintes, donc elle veut faire elle-même cette autocensure et ils ont poussé d'une façon implicite la femme à arriver là, à cette conclusion d'autocensure....

Professeure-associée, SHS, 41 ans, Université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Bien sûr oui, il y a beaucoup de femmes libanaises qui travaillent mais pas dans de grands postes à l'Université B. Dans les petites positions, elles sont minimales mais dans les positions importantes non. Par exemple au niveau des directrices de département, il y en a beaucoup qui enseignent mais peu celles qui occupent des postes administratifs. C'est beaucoup plus difficile dans le public. Dans le privé, si la femme le mérite elle l'aura, c'est moins difficile....

Professeure, STEM, 39 ans, Université publique, célibataire, 13 ans d'ancienneté

...Et comme j'avais dit et je le dis librement, je me suis affrontée au machisme car c'est la tendance des hommes dans les positions hiérarchiques, je me suis heurtée à mes contacts et je commence à le sentir. Peut-être, j'étais aveugle ou j'étais dans l'idéal ou peut-être je suis tombée dans des situations et j'ai senti cela, un certain machisme....

Professeure-associée, 40 ans, SHS, Université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

... La contrainte pour toute chose, on ne te propose pas si tu es mariée et si tu as des enfants. Lorsque nous demandons pourquoi on ne nous a pas offert telle ou telle chose, on nous répond : mais nous vous rendons service parce que vous êtes une mère. Donc, ce sont les hommes qui sont promus, ce sont eux qui ont tout, qui ont les opportunités ; nous, on ne les a pas car c'est une faveur, car on est mariée et on a des enfants. Par exemple, c'est parce que moi j'ai dit « je veux encadrer des mémoires de master », on me l'a accordé ; c'est parce que c'est moi qui ai demandé d'enseigner des cours de master. Par exemple, on remarque que toutes les profs en sciences de gestion donnent des cours de licence, car les cours de masters sont donnés l'après-midi. Donc prendre des cours de master c'est de 16h jusqu'à 20h. Pour cela, j'ai demandé d'enseigner des cours de master, et j'ai insisté sur ma demande. On m'a dit « ah ! c'est bon, tu peux enseigner, tes enfants et tout cela », mais après avoir insisté, on m'a donné un cours de master et ainsi j'ai pu encadrer des mémoires d'étudiants. Alors les opportunités, c'est moi qui suis allée les chercher.

Professeure-associée, 45 ans, SHS, université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

...Le fait d'être mère avec trois enfants était une raison pour m'éloigner de certaines responsabilités ou de certains cours, on présumait ceci sans me le demander si je suis disponible ou non, je le savais après, c'était décevant, je ne sais pas si c'est une question de jalousie de la réussite de l'autre qui laissait ceci arriver...

Professeure-associée, 40 ans, SD, université privée, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Le secteur privé est hautement compétitif, cela va augmenter la pression, que ce soit chez les hommes que chez les femmes, mais chez les femmes plus particulièrement, par exemple chez nous à l'université, hommes et femmes peuvent accéder à un poste, il y a autant de femmes que d'hommes dans les conseils, même plus, alors que lorsque la femme va trouver qu'elle a cette possibilité d'y accéder, elle va automatiquement essayer. Mais malheureusement, nous sommes toujours dans une société patriarcale, où vraiment il est demandé à la femme beaucoup plus de tâches, d'engagements et de responsabilités au foyer qu'à l'homme...

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

...En fait j'étais la première dans la famille qui voyageait seule. Il y avait des filles qui avaient voyagé mais elles étaient mariées. Alors que moi j'étais toute seule, j'allais partir dans un pays développé, j'allais me perdre sur le plan administratif, culturel, mes parents avaient peur que je ne revienne plus. C'étaient ces soucis-là. Il y avait aussi ce regard des hommes dans une société patriarcale, par exemple mon oncle a dit ça, lui, il n'a pas envoyé sa fille très loin de lui, maintenant elle poursuit ses études de doctorat aussi mais à l'université libanaise tout près de lui, il la gardait près de lui pour être plus rassuré. Et quand j'étais en France, je me rappelle que j'ai rencontré des filles d'autres confessions, mais qui venaient du village aussi, elles ont entendu les mêmes voix dire les mêmes choses aussi.

4.3.3.2 *Impact du système confessionnel et politique*

La société libanaise, multiconfessionnelle, englobe dix-huit communautés religieuses officiellement reconnues par le gouvernement (Nelson, 2013), ayant chacune ses propres lois de statut personnel et de juridictions. Les confessions se reflètent dans les divisions géographiques du pays : le sud est connu être une région chiite, la capitale Beyrouth est multiconfessionnelle, la partie orientale du pays est chrétienne, et la partie nord sunnite. Le confessionnalisme au Liban distribue les pouvoirs institutionnels entre les différentes communautés religieuses (Al Ariss A. et al, 2016). Ces différences communautaires contribuent à la création de réseaux ayant des cultures confessionnelles différentes et impactent le choix des carrières et le parcours des enseignantes-chercheuses. Certaines restent dans leur communauté d'appartenance, là où elles se trouvent intégrées et partagent les valeurs et cultures organisationnelles, que ce soit dans les universités privées (notamment francophones) ou publiques. D'autres se trouvent impactées négativement par cet aspect confessionnel et religieux. En fait, certaines femmes pratiquantes ayant certains aspects symboliques confessionnels ou religieux, peuvent rencontrer certaines contraintes organisationnelles qui limitent leur choix de carrière. Ainsi, ces femmes éprouvent une difficulté à appartenir à des réseaux confessionnels ayant des valeurs religieuses différentes.

Professeure-associée, 37 ans, SD, Université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Lorsque j'ai choisi d'étudier à la faculté des sciences à l'UL à Fanar, c'est parce qu'elle est proche de ma maison, parce qu'aussi la communauté chrétienne est plus dominante et présente que dans d'autres branches. Dans notre université par exemple, on a des collègues chrétiens et musulmans, il y a plus de collègues chrétiens que musulmans, c'est une question de culture tout simplement...Je suis attachée aux valeurs de notre université parce que je respecte fortement leurs sens de l'éthique, de la citoyenneté, de la culture, du rayonnement...

Professeure-associée, 61 ans, SHS, université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

...Je suis passée pour postuler mon dossier à l'université libanaise mais malheureusement, vous allez être surprise car j'ai rencontré un grand problème parce que je suis voilée, donc on ne m'a pas acceptée à la section 3 où j'ai présenté ma candidature...

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

...La confession, ça se fait sentir dans le privé plus que dans le public, oui, j'ai postulé dans une université privée, c'est un ami chrétien qui a envoyé mon CV et le président de l'université avait dit que ma candidature ne convienne pas à la faculté car j'ai un nom confessionnel et il veut garder la pureté de notre département, je n'ai pas senti cela mais

plutôt je l'ai vécu. Moi, je n'étais pas voilée, c'était le fait d'avoir un prénom qui a une connotation religieuse...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...Moi, je ne suis pas une femme voilée, j'ai fait mes études à l'université Saint Joseph dans le privé, et je suis musulmane. J'aurai pu postuler et je n'ai aucun signe religieux mais je ne l'ai pas fait je n'ai pas postulé dans une université religieuse. Je suis contre ça. Je sais que c'est une institution d'enseignement supérieure religieuse, j'aurai des difficultés d'avoir été acceptée comme prof. Mais si on me sélectionne en fonction de mes compétences, j'aurai une forte chance, mais si on me sélectionne en fonction de ma religion, cela représentera une contrainte, et si je suis acceptée là-bas, j'aurai été stigmatisée en tant que musulmane parce que je sais que mes amis ressentent cela...

Professeure-associée, 45 ans, SHS, université privée, mariée, 17 ans d'ancienneté

...Bon, on a aussi l'aspect confessionnel qui joue par exemple, ça existe selon la structure du pays, mon nom indique que j'appartiens à une famille chrétienne maronite à 100%, est-ce que j'aurais la chance d'accéder et d'être acceptée à l'université arabe de Beyrouth ? je n'aurai pas de chance, même si je suis très compétente plus que le doyen et j'ai un très bon CV, on ne va pas même me donner un cours, parce que je n'appartiens pas à leurs valeurs ni à leur culture, heureusement je ne trouve pas que cela existe chez nous à l'université....

Par ailleurs, nos entretiens approfondis avec ces femmes ont souligné des obstacles liés aux coalitions des partis politiques qui affectent indirectement le choix des carrières des enseignantes-chercheuses. Nos interviewées ressentent cet aspect dans le secteur public davantage que dans les universités du secteur privé, à travers les systèmes de recrutement, de titularisation, ainsi que dans l'accès à des postes-clés. Cela pousse certaines à s'éloigner du secteur public, car elles craignent de ne pas avoir les mêmes opportunités que dans les universités privées suite à des raisons injustes.

Professeure-associée, 40 ans, SD, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Il y a toujours le problème des interventions politiques et des partis politiques qui jouent un rôle, même lors du recrutement, je me rappelle qu'en 2014, chacun devait suivre la représentation des partis relative à sa confession, cela ne veut pas dire que les personnes qui ont été titularisées ne sont pas compétentes et académiques, mais c'est plutôt le système et les moyens de recrutement et de titularisation qu'adopte le secteur public. Il y avait des gens par exemple qui étaient contractuels depuis 2008 et n'ont pas été titularisés jusqu'à maintenant suite à des interventions des partis politiques. C'est le Liban en fin de compte, et il y a des distributions confessionnelles.

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université publique, mariée, 10 ans d'ancienneté

...On a le poids des coalitions politiques, le poids des confessions, l'influence, ceux qui adhèrent aux partis politiques dominants qui ont accès aux postes clés et peuvent être promus...

Professeure, 65 ans, SHS, université publique, mariée, 35 ans d'ancienneté

...Mais parmi les obstacles, certainement, nous sommes au Liban et vous savez c'est quoi le Liban, si vous êtes indépendant, si vous êtes autonome, on vous met les bâtons dans les roues. J'ai été élu pour le poste de doyen de la faculté, j'ai obtenu 20 voix favorables sur 23 et lorsque finalement, il faut nommer le doyen, on a accordé le poste à une autre personne. Et ainsi de suite. Il y a beaucoup d'obstacles sur ce stade-là...

Professeure-associée, 37 ans, SD, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...Les partis politiques tiennent beaucoup plus le pouvoir dans le secteur public que dans le secteur privé. Chez nous à l'université, c'est la société Jésuite, c'est vraiment académique et hiérarchique. Dans le secteur public, ce n'est pas le cas, il suffit d'un appel politique pour bouleverser et briser la carrière d'une personne, et c'est l'une des raisons qui m'ont poussée à éviter l'université libanaise en premier lieu. Il y a des quotas par confessions, ce qui est inaccessible et du n'importe quoi. Il y aura toujours une influence politique indirecte partout et particulièrement au Liban, c'est une culture et une mentalité, une façon de voir les choses et de les percevoir. Mais dans le public, c'est beaucoup plus. Je me disais que je ne pourrais pas avoir les mêmes opportunités dans le public pour des raisons injustes...

Professeure, SHS, 61 ans, université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté

...Le système adopté est un système centralisé, je pense que ça bloque le développement. Ce qui bloque aussi, c'est le choix des professeurs, le recrutement des professeurs qui ne se fait pas en ayant comme critères le diplôme, les qualités humaines, la compétence professionnelle et tout mais plutôt le premier critère c'est vous êtes rattachée à quel parti politique, donc le clientélisme. Bien sûr on ne peut pas généraliser, il faut être prudent aussi, mais le clientélisme joue un rôle aussi au niveau l'université libanaise. Donc, ce qui tue et empêche ce développement, c'est le clientélisme et la centralisation, surtout ça. Et puis le manque le moyen, le gouvernement libanais, quel budget il donne à l'université libanaise ? est-ce que l'université libanaise dispose d'un budget pour la recherche, c'est pour cela que je vous ai dit qu'on a compté sur nos propres efforts et nous, nous sommes des littéraires, que dire alors des scientifiques qui manquent de laboratoires.

4.3.3.3 Evolutions institutionnelles au niveau de l'enseignement supérieur

Les évolutions institutionnelles au sein des universités libanaises ont conduit, avec le temps, à l'élaboration d'une politique de développement à l'international à travers la signature de conventions avec des universités étrangères, notamment françaises, et ont donné naissance à

des cotutelles de doctorat. Au niveau du secteur public, les évolutions se reflètent à travers la création des centres de recherche et l'émergence des laboratoires de recherche. Cette évolution, notamment dans le secteur public, a impacté positivement la progression universitaire des femmes universitaires notamment pour celles âgées de moins de 45 ans, en créant des opportunités et des conditions de travail meilleures et plus encourageantes. Cela a créé une ambiance dynamique et une incitation au travail en groupe entre les chercheurs en réponse aux appels à des projets de recherche. Ainsi, les femmes ayant 45 ans et plus ont eu l'occasion de prendre part à la mise en œuvre de la recherche à l'université publique et d'occuper des postes de responsabilité.

Par ailleurs, nous remarquons le rôle des coopérations avec des associations telles que l'AUF, l'ambassade de France, dans un partenariat avec le secteur public pour la progression de la carrière des femmes universitaires. Dans un contexte de développement de la recherche, l'université s'est inscrite dans des projets communs avec le CNRS-L et d'autres universités libanaises et étrangères, afin de financer les programmes de recherche et des bourses doctorales, ainsi que des programmes européens. Ces projets offrent des opportunités aux enseignantes-chercheuses puisqu'ils leur permettent d'assurer un moyen de financement pour leurs recherches, ce qui les motive et favorise leur progression.

Professeure-assistante, 65 ans, SHS, université publique, mariée, 35 ans d'ancienneté

...On est capable de travailler d'une façon plus tranquille. Maintenant à la faculté des lettres, on a créé ce centre de recherche qui incite et encourage les profs à faire de la recherche. Et j'ai déjà commencé à parler avec mes collègues pour qu'on puisse travailler et développer la recherche et créer cette dynamique. Cela encourage l'ambiance de la recherche entre les profs, ce qui est bien certainement. En 2018 -2019, j'ai occupé le poste de chef de département, et pour cela, je visais à animer le département, et pour l'animer, c'est à travers la recherche, les débats, des rencontres, des activités culturelles des colloques ...

Professeure, 53 ans, STEM, université publique, mariée, 22 ans d'ancienneté

...J'ai fait alors deux ans, trois ans post-doc dans une université privée, puis j'étais chercheur-visiteur puis collaborateur. Dès que l'école doctorale a été implantée en 2007-2008, j'ai ouvert le labo grâce à l'aide et à l'appui de l'école doctorale. Elle nous a vraiment aidés. Je visais la recherche mais il n'y avait pas de la recherche dans le public. Grâce à Dieu, maintenant chez nous dans le public, la situation s'est beaucoup améliorée, et bien sûr ce n'est pas comme avant. Grâce à l'école doctorale et au doyen, on peut dire que chaque trois ans, au fil du temps, on peut voir qu'il y vraiment du progrès au niveau de la recherche. En 2009,

grâce au système qui a décidé de démarrer la recherche et de lancer la recherche à l'UL, c'est ce que j'ai fait, je suis responsable d'un laboratoire et d'axes de recherche, je suis coordinatrice d'un master, je publie des articles chaque deux ans dans des revues ayant un impact correct, on n'a pas mal d'étudiants diplômés de notre laboratoire et co-diplômés avec la France et l'Allemagne. Ce n'est pas parce que j'ai fait un effort seulement, certainement, j'ai fait un effort, mais parce que le système à l'université a progressé. On ne peut pas comparer les années de 2000, 2005, 2008 et 2020 parce que les circonstances sont différentes bien sûr. Je suis très contente d'implanter des choses dans le secteur public...

Professeure, 46 ans, STEM, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

... A mon retour au Liban, je me suis orientée vers le secteur public, c'est normal puisque je suis une ancienne étudiante auprès de l'université libanaise et lors de ma thèse de doctorat à l'université de Haute-Alsace, j'étais en collaboration avec le laboratoire MCA au sein de l'université. C'était le premier cas en 1999 et également le premier laboratoire de recherche en chimie à la faculté des sciences dans la première section durant la période où je faisais ma thèse, ça n'existait pas avant. Ainsi, j'ai eu de bonnes relations au niveau scientifique, au niveau de la recherche et au niveau du cadre académique puisque je fais des allers-retours. J'avais comme priorité d'intégrer et de continuer ma carrière au niveau de la recherche scientifique surtout plus que l'enseignement. Je n'ai jamais pensé d'intégrer les universités privées car dès le début mon objectif était la recherche et j'ai un sentiment d'appartenance dès le début au secteur public. Pour cela, pour que je puisse me concentrer dans mes travaux de recherche, je dois consacrer tous mes efforts, dès le début, au secteur public, j'ai pu contribuer et participer à l'évolution de la recherche au Liban et dans le secteur public en particulier...

Professeure-associée, 40 ans, STEM, université publique, célibataire, 12 ans d'ancienneté

...Si je retourne 12 ans l'en arrière, lorsque je suis rentrée à l'université, il n'y avait pas grand-chose, c'est nous qui a avons poussé pour arriver jusque-là, en terme de recherche je parle surtout. Pour cela, je m'attache tellement à mon milieu, on est en train de pousser et pousser pour arriver où on est aujourd'hui. On est en train de forger, on forge, on arrive jusqu'au bout et on est content. Peut-être on n'est pas comme l'Europe mais tout ce que je fais, je le fais parce que je voulais le faire, je pourrai vivre ma vie jusqu'enseigner et retourner chez moi tout simplement...

Professeure, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 19 ans d'ancienneté

...Comme je t'ai déjà dit, mon objectif principal c'est la recherche scientifique et non l'enseignement seulement, pour cela malgré toutes les charges de l'enseignement, je continue dans la recherche et je fais des travaux de recherche avec l'encadrement des étudiants, les thésards et en codirection avec la France et également les projets de recherche qu'ont été financés soit par l'UL, soit par l'ambassade de France à travers les projets cèdres.

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté

...Je pense qu'il y a beaucoup de collaboration, l'université publique a fait beaucoup d'accords avec des universités étrangères, il y a eu alors un croisement scientifique surtout sur le plan des colloques et tout ça, cette année on a annulé trois colloques suites aux événements...

4.3.3.4 *Rôle des réseaux professionnels et des collègues*

Nos entretiens approfondis soulignent le rôle que peuvent jouer les réseaux professionnels et les collègues dans la progression de la carrière des femmes universitaires. Pour certaines, les relations et les contacts continus avec le corps professoral et les chefs de département dans les universités où elles ont mené leurs études ont facilité leur intégration dans le milieu professionnel. Elles ont été au courant des besoins, des postes vacants et des offres disponibles à travers leurs collègues et responsables de départements, ce qui a ainsi facilité leur recrutement puisque leurs profils sont déjà connus par les responsables.

Plusieurs interviewées évoquent le soutien de leurs collègues pour progresser dans leur carrière, notamment par la diffusion des informations concernant les démarches administratives à suivre suite à l'absence de l'encadrement du corps professoral par l'administration. Cela a surtout lieu informellement dans le milieu public, alors que ce soutien à la publication et à la carrière est plus ressenti et présent dans le milieu privé. Dans le secteur public, certaines femmes universitaires soulignent l'intervention des réseaux familiaux mais aussi politiques dans le système interne dans la progression de leur carrière.

Professeure-associée, 38 ans, SHS, université publique, mariée, 12 ans d'ancienneté
...J'avais des amies qui étaient recrutées avant moi et elles m'ont orientée par rapport à toutes les démarches administratives, par rapport à l'évaluation de la thèse de doctorat pour obtenir le grade de professeur associé, par rapport aux systèmes de promotion, ça n'existe pas malheureusement à l'université, il n'y a pas cette orientation, personne ne te dit que pour progresser et évoluer, on doit évaluer la thèse de doctorat et etc., on ne nous le dit pas, si on ne les découvre pas nous même les circulaires qui sortent chaque année, on ne sait rien. Cela car il n'y a pas d'encadrement accordé à l'enseignant à l'université publique. Il faut qu'on aille nous-même trouver les informations, il faut qu'on suive nous même les dossiers, nos démarches, non, c'est vrai qu'on est orienté pas les profs. Moi, j'ai su à travers une amie dont le père était déjà prof à l'université et elle comprenait toutes les démarches à suivre....

Professeure-assistant, 61 ans, SHS, Université publique, mariée, 30 ans d'ancienneté
...Et je me rappelle très bien lorsque je suis allée présenter mon dossier, j'ai dit à mon mari que cet endroit ne me ressemble pas, ce local ne me dit rien, je ne ressens rien car moi, j'ai étudié à la section 1, et mes souvenirs étaient à la section 1, mes souvenirs avec mes

enseignants, c'est là-bas que j'avais ses souvenirs. Donc, je suis venue avec mon mari, je ne connaissais pas le lieu et directement j'ai rencontré le chef de département mais malheureusement j'ai été choqué car la rencontre s'est mal passée, du point de vue que je n'ai pas senti que je fais face à une personne scientifique ou à une personne qui sait comment faire son travail ; aucune question ne m'a été posée à propos de mon sujet de thèse ou de mon parcours, ou à propos de mon niveau académique, la seule réaction que j'ai eue de sa part franchement est que j'ai besoin d'une « wasta » politique, j'ai été très déçue, c'est mon premier choc....

Professeure-associée, 46 ans, SHS, université privée, mariée, 20 ans d'ancienneté

...Au niveau du soutien de mes collègues, je l'ai senti parfois, il y avait un doyen qui m'avait dit d'alléger un peu le travail administratif car j'ai beaucoup d'heures d'enseignement, et il m'avait encouragée à foncer plus dans la recherche. Et m'avait donné deux idées d'articles et il m'a proposé de les travailler ensemble. Et cela il y a quatre ans et cela m'a permis de publier deux articles et d'avancer un peu pour atteindre ma progression...

Professeure-associée, 45 ans, STEM, université publique, mariée, 17 ans d'ancienneté

... Lorsque je suis entrée à l'université, j'ai rencontré le chef de département, il a demandé le CV et m'a posé plusieurs questions au niveau scientifique bien sûr, je me rappelle bien que je l'ai rencontré un jeudi et il m'a dit que le lundi le nouveau semestre va commencer. À l'époque, il n'y avait pas tellement cette intervention politique comme maintenant, et je me rappelle que j'ai rencontré aussi le chef de département à Nabatiyeh qui m'a proposé des heures malgré que je sois d'une autre religion. La situation n'était pas comme maintenant. Maintenant, tu as besoin de plusieurs interventions des partis politiques pour être embauché. Et aussi, peut-être ceux qui traitent et travaillent avec des partis politiques arrivent à des postes plus élevés bien sûr. Mais moi franchement, je ne vise pas un poste et cela ne m'intéresse pas. Peut-être il y a des personnes qui sont plus ambitieuses que moi, je ne sais pas si c'est juste ou non. Je suis prof-associée depuis longtemps, je n'ai plus essayé de présenter à un grade plus élevé et je ne vais pas le faire. Surtout que j'ai arrêté pour une longue période, ça sera difficile de réintégrer de nouveau dans des équipes de recherche et que mon profil soit accepté à l'extérieur disons, et les personnes qui travaillent ici dans la recherche font des groupes « closes » si on peut dire cela, malgré que je n'aie pas de problème d'apprendre de nouveau, mais mes collègues, je pense qu'ils préfèrent des personnes qui sont plus fraîches ou en recherche continue, qui n'ont pas arrêté pour un certain temps...Moi, je suis toujours motivée et j'avoue que je suis beaucoup dérangée, pourquoi je n'ai pas un parcours ou une carrière scientifique au niveau de la recherche...Et cet arrêt pour un certain temps te donne cette hésitation de retourner, donc tu as besoin de quelqu'un qui te pousse à revenir et relancer de nouveau dans la recherche. Cela me dérange et dérange beaucoup et il y a d'autres collègues qui vivent ce même problème...

Professeure-assistante, 53 ans, SHS, université publique, célibataire, 17 ans d'ancienneté

...Ce qui me pousse à ne pas progresser d'un titre à un autre c'est que je n'ai pas confiance

dans le système adopté, je trouve qu'il y a des interventions par les réseaux au niveau des systèmes d'évaluation, je n'ai pas confiance dans les comités, par exemple en certains cas tu vois des comités selon les intérêts des individus et leur relation, s'ils n'ont pas d'intérêt d'avoir un titre pour une raison quelconque, sois sûre tu ne l'auras pas, et on t'impose beaucoup de contraintes, on te construit un jury ou un comité qui t'empêche d'obtenir ce grade, tout cela m'éloigne du système.

Professeure, 52 ans, STEM, université publique, mariée, 23 ans d'ancienneté

...Il y a une bonne ambiance autour de nous au niveau de notre département, je suis chef de département de production végétale, il y a cette concurrence humaine que j'aime bien, mais il y a bien sûr le plan informel et humain ce « coaching ». Lorsqu'il n'y a pas un cadre administratif pour faire ce coaching, tu ne vas pas le trouver, mais ce n'est pas reconnu bien sûr du côté humain, on accorde une aide bien sûr à nos jeunes collègues mais comme je te l'ai déjà dit c'est une façon informelle...

Professeure-associée, 40 ans, SHS, université privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

.... Je pense que ce qui était plus important que de m'aider dans ma carrière, c'est le soutien que j'ai reçu d'autres femmes. Nous étions là les unes pour les autres. Nous avons un réseau. Et nous avons toujours eu un cercle de confiance dans lequel nous pouvions retourner chaque fois que cela se produisait, pour travailler sur des questions. Nous avons fini par créer ce soutien pour d'autres femmes qui étaient aussi à l'université. Et l'année dernière, nous avons même commencé avec d'autres femmes, des membres de la faculté de toute l'université. Nous avons créé une alliance pour les femmes professeurs. Lorsque nous nous réunissons, nous mettons à l'ordre du jour des choses que nous voulons changer au plus haut niveau de l'université. Mais en même temps, nous fournissons aussi des modèles de mentorat créés pour nous, pour les femmes qui veulent postuler à une promotion et ainsi de suite, comment nous pouvons mieux nous mettre en relation les unes avec les autres afin de nous aider les unes, les autres...

Professeure-associée, 37 ans, STEM, privée, mariée, 11 ans d'ancienneté

...J'ai été entourée par des collègues qui ont insisté à montrer un support car ils savaient que c'était vraiment une très grande injustice c'était des hommes et des femmes. Malheureusement les femmes ne s'aident pas et ne s'entraident pas toujours. Je trouve que dans la culture américaine les femmes sont plus solidaires entre elles. Mais c'était un support homme-femme. Lorsque je me suis présentée pour le poste de chef de département, j'étais en compétition avec des collègues hommes et femmes, je n'ai jamais senti une certaine discrimination car je suis femme, ici à l'USJ et surtout à la faculté des sciences, on ne ressent jamais cette distinction, je ré-insiste que les collègues femmes n'ont jamais demandé quoi que ce soit comme privilège ou comme demande exceptionnelle, on a toujours agi comme égales aux hommes...

Professeure, 58 ans, STEM, université privée, mariée, 22 ans d'ancienneté

... J'ai trouvé ce support auprès de mes collègues, mais c'est normal tu en as besoin pour pouvoir avancer dans la vie, tu dois être mature pour assimiler assumer tes tâches dans chaque département, j'ai senti ce support auprès des collègues, mais c'est vrai que dans le département de médecine, j'ai senti cet esprit et ce support par le doyen plus que dans le département de biologie par exemple. L'université nous a toujours soutenus, pas un système de mentorat formel disons mais plutôt il y a cette aide entre collègues et cela existe d'une façon informelle. Chaque moment de carrière à des moments qui diffère différent de l'autre et des étapes particulières, il y a des choses qui diffèrent à l'université privée au niveau des systèmes de recherches, c'est très important pour moi de collaborer et de discuter pour qu'on puisse avancer.

4.4 Synthèse de l'étude qualitative

Notre étude qualitative nous a permis de repérer les facteurs les plus pertinents pour la progression des carrières des femmes dans la région.

4.4.1 Niveau micro (variables individuelles)

Les entretiens ont mis en lumière des facteurs qui représentent des ressources indispensables auxquelles les femmes libanaises ont recours afin de pouvoir gérer les contraintes qu'elles rencontrent.

- Soutien des parents et des domestiques

Nous soulignons le soutien des parents et le recours aux travailleurs domestiques, qui constituent un support majeur à la construction de carrière des femmes dans la région.

- Rôle du conjoint

Nous mettons l'accent sur le rôle primordial et l'impact du conjoint dans la construction de la carrière universitaire des enseignantes-chercheuses. Ce rôle peut affecter positivement ainsi que négativement leur parcours. En fait, un conjoint non coopératif représente un problème essentiel pour la continuité du couple et la reconstruction d'une famille pour des femmes divorcées ayant déjà mené une carrière. Les jeunes de moins de 45 ans ont ressenti un changement dans la société libanaise, et trouvent que les hommes deviennent de plus en plus coopératifs et soutiennent leurs compagnes.

- *Impact des enfants et des responsabilités familiales*

Nos entretiens mettent en évidence des facteurs classiques dans les études de carrières des femmes liés à l'impact des enfants et des responsabilités familiales, notamment dans les premiers moments de la carrière des enseignantes-chercheuses.

4.4.2 Niveau méso (variables organisationnelles)

Nous montrons l'influence des règles et conditions de travail dans les systèmes universitaires, en lien avec les modes de gouvernance des universités. Nos résultats ont montré des différences de perception de carrière entre les femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du secteur public.

- *Pratiques et règles de gestion*

Nous trouvons des différences de perception de carrière entre les femmes universitaires basées sur les pratiques de gestion suivantes adoptées par les universités. Au niveau des systèmes de recrutement et de titularisation du cadre professoral, les enseignantes-chercheuses ressentent qu'elles sont soumises à un système de recrutement et de titularisation plus pénalisant pour leur carrière dans le secteur public plus que le secteur privé.

Au niveau des systèmes de progression et de promotion, les femmes universitaires des universités privées trouvent qu'elles sont soumises à un système plus exigeant et à une pression de publication plus forte que dans le public afin de maintenir leur continuité et leur stabilité d'emploi.

Au niveau des pratiques adoptées pour l'égalité de genre, les enseignantes-chercheuses rattachées aux universités privées soulignent l'existence des pratiques favorisant l'égalité entre les genres dans les comités de sélection et la prise en compte des naissances des enfants en retardant les exigences d'une année de promotion pour une année.

- *Soutien organisationnel de la hiérarchie*

Nos entretiens soulignent le soutien de la hiérarchie dans les universités privées, qui les incite à participer dans les programmes qui valorisent les femmes dans la recherche. Certaines soulignent l'existence de groupes de recherche travaillant sur la progression des genres dans l'institution, pour résoudre les problèmes des femmes au travail et implanter leur présence dans

les positions hiérarchiques. D'autres montrent le support hiérarchique des doyens et des chefs de départements pour continuer à publier et avancer dans la recherche.

- *L'environnement organisationnel et des conditions de travail*

Les enseignantes-chercheuses ressentent l'existence d'une infrastructure en soutien de la recherche, présente dans les universités privées notamment américaines, qui n'est pas présente dans le secteur public. De même, elles bénéficient davantage de soutien organisationnel et d'opportunités de développement dans les universités privées que dans le secteur public. D'autre part, d'après nos entretiens approfondis, les femmes universitaires remettent en cause le manque de ressources financières de l'université publique, ainsi que le manque de financements pour les projets de recherche, ce qui impacte négativement leur développement. Par contre, les universités privées disposent de moyens de financement, permettant de soutenir les projets de recherche et de répondre aux besoins du corps professoral.

- *Domaines disciplinaires*

Les femmes en sciences humaines et sociales ont exprimé leur ressenti au niveau de l'absence des équipes de recherche et déplorent qu'elles travaillent dans un contexte isolé, sans véritable soutien. De leur côté, les chercheuses en STEM ont souligné la nécessité de fournir des ressources financières et des équipements pour faire avancer leur carrière. Certaines qui ont pris du retard dans leur carrière, notamment dans des domaines en STEM, éprouvent de grandes difficultés à reprendre la recherche après des maternités.

4.4.3 Niveau macro (variables sociétales)

Les entretiens révèlent l'effet de facteurs liés aux caractéristiques de la société libanaise.

- *Impact du système politique et confessionnel*

Le début de la carrière universitaire et l'orientation pour certaines étaient accompagnés de difficultés particulières. En fait, certaines femmes pratiquantes ayant des signes religieux symboliques confessionnels se sont trouvées devant certaines contraintes organisationnelles qui ont limité leurs choix. Certaines se sont trouvées influencées négativement par cet aspect confessionnel ; elles ont souligné, lors de leur candidature, leur ressenti d'une discrimination et de refus basés sur des aspects symboliques religieux.

- Effets différents des conditions du pays et des évolutions institutionnelles entre les générations

Nos entretiens ont souligné des différences générationnelles entre les femmes, suites aux conditions du pays et des évolutions institutionnelles. Les femmes âgées de 45 ans et plus, avaient souligné qu'elles avaient connu des périodes plus favorables notamment au début de leur carrière (postes vacants dans les universités ; objectivité et confiance envers les comités d'évaluation, moins d'implication dans le réseau...). En revanche, les femmes de moins de 45 ans ont connu des retards dans leur titularisation et leur développement de carrière. Elles ont noté, notamment dans le milieu public, que les systèmes et les pratiques organisationnelles n'ont pas évolué et que les mêmes sont adoptés.

Les évolutions institutionnelles au sein des universités libanaises ont amené, avec le temps, à l'élaboration d'une politique de développement à l'international à travers la signature de nombreuses conventions avec des universités étrangères. Ces évolutions ont favorisé la création d'opportunités professionnelles ainsi que des conditions de travail meilleures pour la progression des jeunes femmes universitaires par rapport aux générations plus âgées.

- Les stéréotypes de genre au travail

Les femmes universitaires soulignent l'existence de freins invisibles dominants dans la société scientifique et une société machiste qui empêche une femme d'atteindre des postes administratifs élevés.

-Soutien des collègues, et rôle des réseaux familiales et professionnels

Nous remarquons l'importance du rôle des réseaux professionnels, familiaux et des collègues pour l'avancement professionnel des femmes. Certaines bénéficient du soutien de la hiérarchie, du corps professoral et des collègues pour la progression de leur carrière. De même, les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont déclaré qu'elles bénéficient davantage du soutien de leurs collègues pour construire leur carrière.

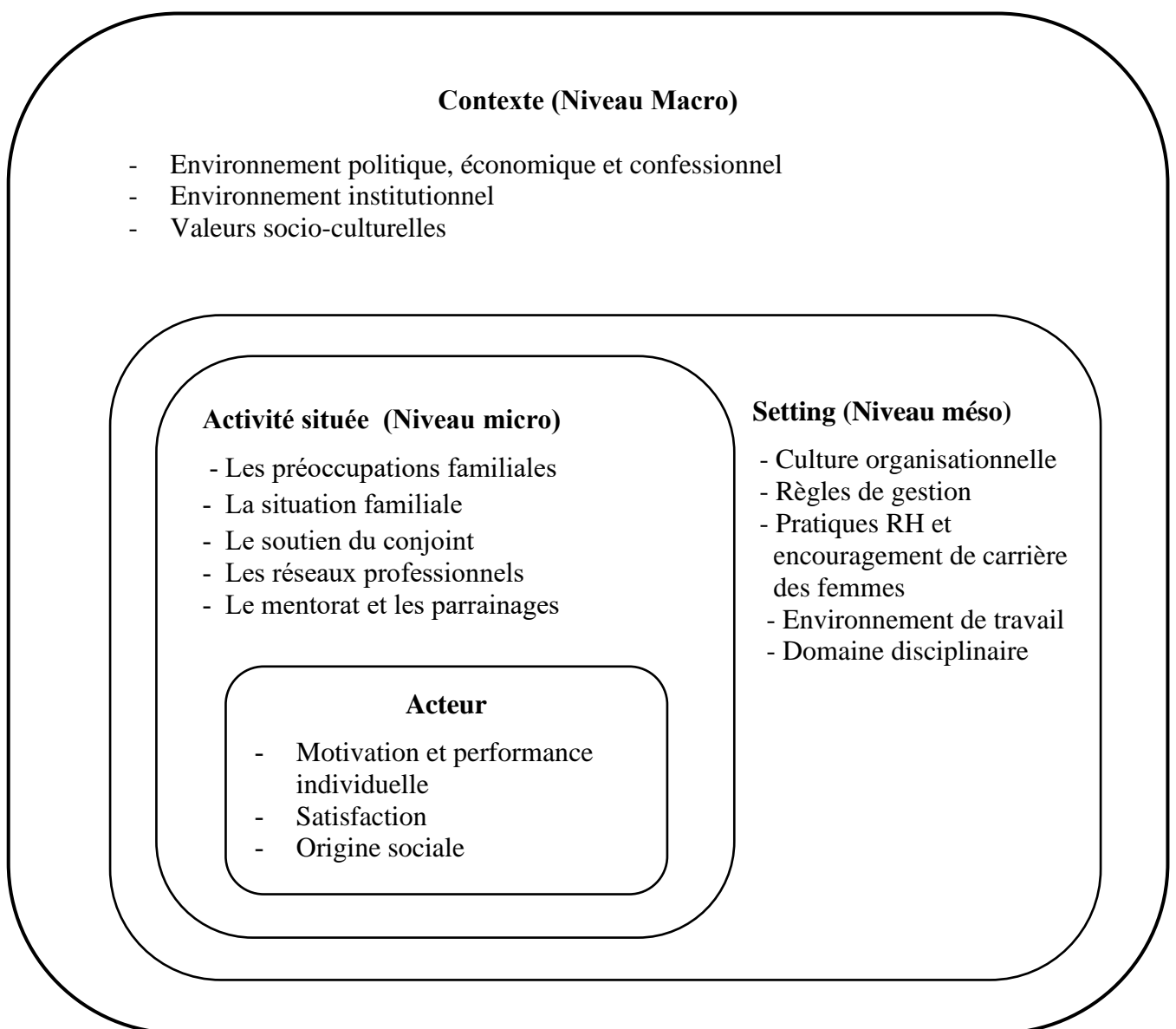
Pour résumer, nos entretiens nous ont permis de confirmer l'intérêt du modèle stratifié de Layder pour étudier les carrières (1993). Ainsi, nous trouvons dans une même culture, une même profession, à variables individuelles comparables, des femmes universitaires qui

perçoivent et conduisent différemment leurs carrières, en particulier compte tenu de différentes règles de gestion organisationnelles.

Notre étude qualitative nous permet d'avancer sur l'hypothèse générale que les perceptions et attitudes des femmes universitaires envers leur progression de carrière sont influencées par certains facteurs renvoyant aux niveaux du modèle de Layder. Cela confirme la pertinence de notre grille d'analyse. Notre recherche documentaire et notre étude qualitative nous ont permis de préciser les variables pertinentes intervenant dans les réussites de carrière.

Nous présentons dans la figure 3 ci-dessous ces variables.

Figure 3- Synthèse des variables basées sur le modèle de Layder (1993) et GOS de Fagenson (1990)



Par ailleurs, dans nos entretiens se dégageraient notamment des différences d'attitudes et de perceptions des femmes en fonction des générations, des disciplines et des universités d'appartenances. En nous fondant sur ces premiers résultats, nous élaborons et testons plusieurs hypothèses quant aux facteurs influençant les carrières de ces enseignantes-chercheuses, au moyen d'une enquête par questionnaire présentée dans la partie suivante de la recherche.

Chapitre 5: Présentation de l'étude quantitative

Ce chapitre a pour but de présenter l'approche quantitative de notre travail et la discussion générale.

Nous consacrons la première partie à la présentation du modèle conceptuel de la recherche les différentes hypothèses statistiques et les échelles de mesure de notre travail. Nous avons élaboré un modèle conceptuel de recherche sur la base des principales variables subjectives et objectives identifiées par la littérature qui ont été confirmées et enrichies par les entretiens. Nos hypothèses statistiques sont donc issues essentiellement de notre recherche qualitative et de la littérature.

La deuxième partie présente les résultats de notre recherche quantitative. Pour commencer, nous décrivons les caractéristiques de l'échantillon et les résultats de l'analyse bivariée. L'objectif de l'analyse bivariée est de détecter les différences perçues entre les groupes sur la base de nos hypothèses de recherche, et de tester les hypothèses statistiques décrites. Ensuite, à l'appui de nos résultats initiaux, nous procédons à une analyse multivariée en recourant à l'analyse de régression linéaire multiple pour vérifier les relations existantes entre les différentes variables. Puis, afin de renforcer nos résultats et compte-tenu les limites de la régression, nous effectuons une analyse typologique.

5.1 Modèle conceptuel de la recherche, hypothèses statistiques et échelles de mesure

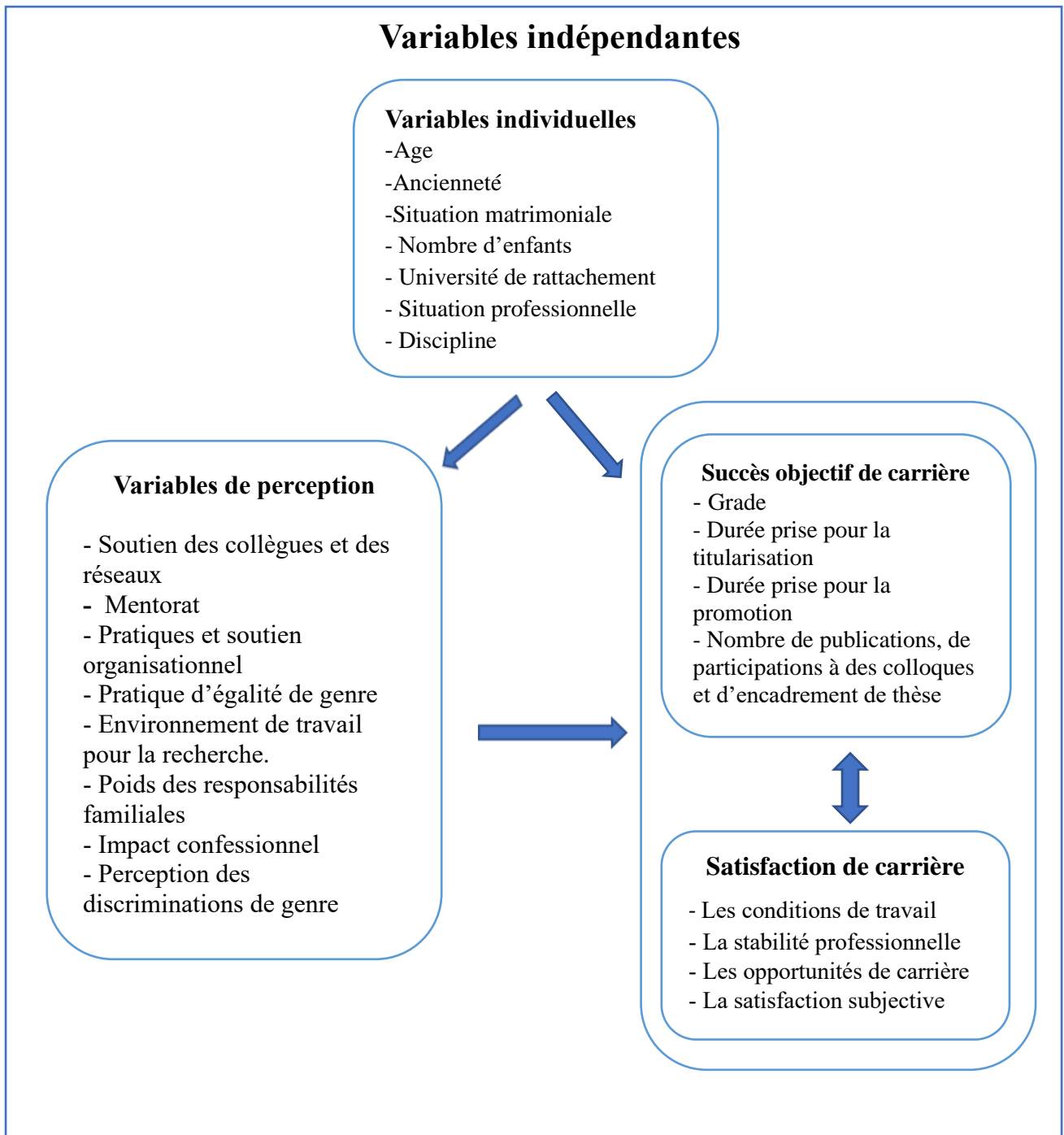
5.1.1 Présentation du modèle conceptuel de la recherche

En nous appuyant sur les résultats de notre analyse qualitative préliminaire ainsi que sur la revue de littérature présentée dans la première partie, nous proposons dans ce chapitre un modèle conceptuel de recherche et des hypothèses statistiques que nous testerons au moyen d'un questionnaire (cf. annexe 2).

Le « succès objectif » et la « satisfaction de carrière » (ou succès subjectif) représentent les variables dépendantes de notre modèle conceptuel, en cohérence avec les approches interactionnistes des carrières qui envisagent les aspects subjectifs et objectifs des carrières. Nous centrons notre attention sur les variables identifiées de nos entretiens approfondis ayant un effet sur la carrière subjective, notamment sur la satisfaction par rapport à différents éléments, et sur le succès objectif de carrière des femmes universitaires.

Nous présentons dans la figure 4 ci-dessous, le modèle conceptuel de notre recherche, qui reprend les variables identifiées par la littérature qui ont été confirmées et enrichies par les entretiens. Nos hypothèses statistiques sont donc issues essentiellement de notre recherche qualitative.

Figure 4-Modèle conceptuel de la recherche



5.1.2 Explication des hypothèses du modèle

Sur la base des résultats de notre étude qualitative, nous formulons des hypothèses qui nous permettent de tester notre modèle conceptuel de recherche présenté. Nous étudierons s'il y a des relations statistiques entre les différentes variables du modèle, au moyen d'une analyse bivariée (des tests de corrélation) puis d'une analyse multivariée.

- Hypothèses des variables de perceptions

Nous présentons ci-dessous les différentes variables de perception, issues des entretiens qualitatifs et de nos études antérieures, qui nous aideront à tester notre modèle.

- Perception des pratiques et soutien organisationnel

Les pratiques et les politiques organisationnelles sont souvent considérées comme des obstacles au progrès des femmes cadres (Richani et al, 2015). Au niveau des études dans la région MENA, Karam et Afiouni (2014) se sont intéressés au rôle que peuvent jouer les politiques et pratiques en matière de ressources humaines liées au genre, pour le développement des femmes au travail dans les établissements universitaires. En étudiant des facteurs généraux, au niveau macro, ayant un effet sur les politiques des RH et les pratiques pertinentes pour les femmes au travail en général, les auteurs montrent la nécessité de mettre en place un certain nombre de politiques spécifiques liées au genre au sein des universités, telles que des plans de recrutement, de développement et de rétention qui reconnaissent et travaillent avec les femmes, et s'efforcent d'accommoder les expériences vécues et les attentes socioéconomiques et culturelles des femmes de la région.

Par ailleurs, les recherches ont souligné que la perception du soutien organisationnel a un effet sur les succès objectif et subjectif de carrière (Dose et al, 2019). Le soutien organisationnel perçu a un effet intermédiaire sur la relation entre la satisfaction de carrière, la gestion de carrière et les succès de carrière (Dose et al, 2019). De même, à travers notre étude qualitative, les femmes ont souligné l'importance des pratiques de gestion et du soutien organisationnel dans leur progression. Ainsi nous faisons l'hypothèse de l'existence d'une corrélation entre les pratiques, le soutien organisationnel et le succès objectif de carrière d'une part, et la satisfaction de carrière d'autre part.

H1 a- *La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec le succès objectif de la carrière des femmes.*

H1 b- *La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.*

- *Perception du soutien des collègues et des réseaux*

L'importance des réseaux professionnels dans l'environnement de travail et leur impact significatif sur la carrière des hommes et des femmes dans des postes de direction de haut niveau ont été largement exploré dans une perspective occidentale dans la littérature (Abalkhail et al, 2016). Les recherches ont mis l'accent sur l'importance du réseautage organisationnel sur la carrière, en particulier sur le plan d'accès à des possibilités d'emploi accrues, des promotions et la satisfaction de carrière (Tlaiss et al, 2010). De même, des études ont mis en lumière les répercussions importantes et significatives des réseaux organisationnels sur l'avancement des femmes cadres (Tlaiss et al, 2010).

Au niveau des sociétés arabes, les réseaux sociaux constituent un élément important de la culture et sont directement liés aux liens de parenté et de travail (Abalkhail et al, 2016). Dans leur travail, Abalkhail et al (2016) font remarquer que l'accès aux réseaux socioprofessionnels dans les sociétés arabes est très différent de celui des sociétés occidentales. La culture et les coutumes de la société arabe la rendent sexuée (Abalkhail et al, 2016). Par ailleurs, nous trouvons des études qui mettent en évidence l'importance des liens familiaux ou « *wasta* » dans la région arabe (Abalkhail et al, 2016). Ce terme se définit comme un système informel de connexions ou de relations personnelles qui fournissent un soutien social aux membres de la famille. Selon Hutchings et Weir (2006), la « *wasta* » implique des réseaux sociaux interpersonnels fondés sur des liens familiaux et parentaux, et impliquent l'exercice du pouvoir et de l'influence à travers les relations sociales et politiques. De même, Tlaiss et al (2010) ont montré dans ces travaux l'impact de « *la wasta* » en tant que facteur spécifique au contexte qui a un impact sur l'avancement professionnel des femmes au Liban.

Dans nos entretiens, les femmes ont souligné le rôle que jouent les réseaux (professionnels et politiques) et le soutien des collègues dans leur progression. En nous fondant sur ce qui précède, nous émettons l'hypothèse suivante:

H2a: Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec le succès objectif de la carrière des femmes.

H2b: Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.

- *Perception du poids des responsabilités familiales*

La maternité joue un rôle dominant dans la carrière des femmes (Bastid, 2007). La famille et les responsabilités familiales sont considérées d'après les recherches antérieures comme étant un obstacle énorme à la progression de carrière des femmes notamment au niveau des postes hiérarchiques élevés (Tlaiss et al, 2011). Dans le cas du Moyen-Orient, Tlaiss et al (2011, 2015) ont abordé les difficultés que rencontrent les femmes libanaises pour progresser dans leur carrière. Ces difficultés se posent en termes d'exigence de travail et de prise en charge des responsabilités domestiques. Ainsi, ces auteurs démontrent dans leurs études que certaines dirigeantes libanaises conditionnent leur succès professionnel lorsqu'elles prennent leurs responsabilités tout en assurant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale (Tlaiss, 2015).

Dans notre étude qualitative, nous remarquons que les préoccupations familiales sont l'une des principales contraintes au cheminement de carrière des femmes universitaires et à leur progression. Les enseignantes-chercheurs chercheuses gèrent différemment leurs obligations familiales. Dans cette perspective, nous formulons l'hypothèse suivante:

H3- Les poids des responsabilités familiales sont liés négativement à la satisfaction de carrière des femmes universitaires.

- *Perception de l'environnement de travail pour la recherche*

Notre étude qualitative souligne que « l'environnement de travail pour la recherche » a des effets sur l'évolution de carrière des femmes universitaires. Certaines soulignent qu'elles ressentent l'existence de pratiques, de moyens et d'une structure de recherche plus claire qui

favorise leur succès objectif et leur satisfaction de carrière. D'où nous formulons les hypothèses suivantes :

H4 a- *Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec le succès objectif de la carrière des femmes.*

H4 b- *Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.*

- *Perception des pratiques d'égalité de genre*

L'importance d'une intervention structurelle pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes est largement reconnue (O Grada et al, 2015). Dans les pays occidentaux, les gouvernements interviennent dans le domaine de l'égalité, afin de consacrer beaucoup de place aux politiques d'égalité entre les hommes et les femmes (Fassa et al, 2019). Ceci se reflète dans la mise en place et l'adaptation de mesures au niveau des politiques et pratiques institutionnelles. De même, d'après nos entrevues qualitatives, les femmes universitaires rattachées aux universités privées soulignent l'importance de pratiques favorisant l'égalité des genres pour leur progrès et leur réussite objective. Dans cet ordre d'idée, nous formulons l'hypothèse suivante:

H5a- *La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.*

H5b- *La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.*

H6- *Les perceptions de discrimination de genre sont en corrélation négative avec la satisfaction de la carrière des femmes.*

• *Hypothèses des variables de carrière*

Nous présentons ci-dessous la variable du succès objectif de carrière que nous souhaitons tester dans notre modèle conceptuel de la recherche.

- *Succès objectif de carrière*

Au niveau objectif, le succès de carrière renvoie à des indicateurs tels que le poste, le salaire, la progression hiérarchique (Lebergue, 2015). Le succès objectif de carrière est généralement mesuré par différentes variables objectives reliées et corrélées telles que: le statut, le pouvoir,

le niveau hiérarchique, le salaire, ou le nombre de promotions (Belghiti, 2004). Il est logique et cohérent qu'il induise également une satisfaction de carrière.

H7- Le succès objectif de carrière est lié positivement à la satisfaction de la carrière des femmes.

- Hypothèses de différences entre groupes de femmes

Pour élaborer notre modèle de conceptuel de succès de carrière présenté ci-dessus, nos entretiens nous ont fait porter l'attention sur l'influence possible de certaines variables individuelles sur les perceptions des femmes, en ligne également avec des recherches reprises dans notre revue théorique. Nous formulons donc des hypothèses de différences de perception entre les groupes de femmes et que nous allons vérifier statistiquement par des analyses bivariées et multivariées.

- Hypothèses de différences entre générations

Lors de nos entretiens, les femmes universitaires, âgées de 45 ans et plus, avaient souligné qu'elles avaient connu des périodes plus favorables que les plus jeunes. Plus particulièrement, elles ont affirmé qu'au début de leur carrière, il y avait plus d'opportunités et de postes vacants dans les universités. Elles estimaient aussi qu'il y avait plus d'objectivité et de confiance dans les comités d'évaluation, moins d'implication dans les réseaux. En revanche, malgré les évolutions institutionnelles, les femmes de moins de 45 ans ont connu des retards dans leur titularisation et leur développement de carrière. Ceci risque alors d'affecter leur succès objectif, d'où notre intérêt de vérifier statistiquement de possibles différences entre les générations liées à l'environnement de travail pour la recherche et aux pratiques organisationnelles.

Par ailleurs, les interviewées mettent l'accent sur le rôle primordial des conjoints dans leur progression de carrière. Les jeunes de moins de 45 ans ont ressenti un changement dans la société libanaise, et estiment que les hommes deviennent plus coopératifs et soutiennent leurs compagnes. Ceci nous incite à vérifier statistiquement l'existence d'une différence entre les générations au niveau de la perception du soutien du conjoint.

Nos entretiens montrent enfin que les jeunes femmes universitaires reconnaissent l'importance de l'avancement des femmes dans les établissements universitaires, ainsi que la nécessité de promouvoir l'égalité des genres. Pour cela, nous trouvons important de vérifier si les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans sont plus sensibles à la discrimination de genre, et ont des perceptions plus favorables des pratiques d'égalité de genre, que les plus âgées.

De même, les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont déclaré qu'elles bénéficient davantage du soutien de leurs collègues pour construire leur carrière. A partir de là, nous souhaitons vérifier si les différentes générations ont des perceptions différentes du soutien des collègues et des réseaux entre les générations.

Nous formulons donc les hypothèses suivantes :

<i>H8 a. Les femmes âgées de 45 ans et plus, ont une perception plus favorable envers les pratiques de gestion adoptées.</i>
<i>H8 b. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent le soutien de leurs conjoints plus que celles âgées de 45 ans et plus.</i>
<i>H8 c. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans sont plus sensibles aux discriminations de genre.</i>
<i>H8 d. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre.</i>
<i>H8 e. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans expriment qu'elles sont plus soutenues par leurs collègues dans la construction de leur parcours</i>
<i>H8 f. Les femmes âgées de 45 ans et plus sont plus satisfaites que celles qui sont plus jeunes.</i>
<i>H8 g. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent une lenteur au niveau de leur titularisation plus que celles âgées de 45 ans et plus</i>
<i>H8 h. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à publier que les anciennes.</i>
<i>H8 i. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à avoir une promotion.</i>
<i>H8 j. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une carrière objective plus favorable</i>

- Hypothèses de différences entre disciplines (SHS et STEM)

Nos résultats qualitatifs ont mis en évidence des différences disciplinaires au niveau de la progression des enseignantes-chercheuses. En fait, les femmes universitaires en STEM ont souligné la nécessité de fournir des ressources financières et des équipements pour faire avancer leur carrière, ce qui risque d'affecter leur succès objectif. En outre, certaines qui ont pris du

retard dans leur carrière, éprouvent de grandes difficultés à reprendre la recherche et à rattraper leur retard. Par ailleurs, les femmes en sciences humaines et sociales ont exprimé qu'elles travaillent dans un contexte isolé, sans véritable soutien.

Dans cette perspective, nous formulons les hypothèses suivantes:

<i>H9 a. Les femmes en STEM sont plus soutenues par leurs collègues que celles qui sont en SHS.</i>
<i>H9 b. Les femmes en SHS sont moins satisfaites que celles qui sont en STEM</i>
<i>H9 c. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés à publier que celles en SHS .</i>
<i>H9 d. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés de progresser que celles en SHS.</i>
<i>H9 e. Les femmes en STEM ont une carrière objective moins favorable que celles en SHS.</i>

- Hypothèses de différences selon les universités de rattachement, privées et publiques

Nos entretiens exploratoires ont révélé des différences de perception de carrière entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du public. Les femmes dans les universités privées mentionnent beaucoup moins de difficultés à faire de la recherche que celles du public. Ces différences sont liées aux modes de gouvernance, à l'environnement et aux conditions de travail pour la recherche, ainsi qu'aux pratiques organisationnelles adoptées différemment dans les universités publiques et privées. Les enseignantes du privé évoquent plus de soutien et d'encouragements dans leurs organisations, que dans le public.

Par ailleurs, dans nos entretiens, les femmes rattachées aux universités privées et publiques ont souligné différemment l'importance et le rôle des réseaux professionnels, politiques et confessionnels pour la progression de leur carrière. Le rôle des réseaux professionnels et confessionnels apparaît plus dans les universités privées bien que l'intervention et le rôle des réseaux politiques se traduisent plus dans le milieu public.

Dans cette perspective, nous formulons les hypothèses suivantes:

<i>H10 a. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques et le soutien organisationnel que celles du public.</i>
<i>H10 b. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers l'environnement de travail pour la recherche que celles du public.</i>
<i>H10 c. Les femmes dans le milieu privé perçoivent plus le soutien des collègues que celles du public.</i>

<i>H10 d. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre que celles du public.</i>
<i>H10 e. Les femmes dans le milieu privé trouvent plus de difficultés de répondre à leurs obligations familiales que celles du public.</i>
<i>H10 f. Les femmes dans le milieu privé ressentent plus l'impact confessionnel sur leur progression que celles du public.</i>
<i>H10 g. Les femmes dans le milieu privé sont plus satisfaites de leur carrière que celles du public.</i>
<i>H10 h. Les femmes dans le milieu privé ont une carrière objective plus favorable que celles qui sont dans le milieu public</i>
<i>H10 i. Les femmes dans le milieu privé ont une promotion plus rapide que celles du public.</i>
<i>H10 j. Les femmes dans le milieu privé ont une production scientifique plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.</i>
<i>H10 k. Les femmes dans le milieu privé ont davantage de stabilité professionnelle que celles dans le public</i>

Nous présentons dans le tableau 10 ci-dessous un récapitulatif des hypothèses que nous allons vérifier dans notre étude.

Tableau 10-Synthèse des hypothèses statistiques à vérifier

H1	a. La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.
	b. La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes
H2	a. Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.
	b. Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.
H3	Les poids des responsabilités familiales sont liés négativement à la satisfaction de la carrière des femmes universitaires.
H4	a. Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.
	b. Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.
H5	a. Les pratiques d'égalité de genre sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.
	b. La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes
H6	Les perceptions de discrimination de genre sont en corrélation négative avec la satisfaction de la carrière des femmes :
H7	Le succès objectif de carrière est lié positivement à la satisfaction de la carrière des femmes.
<i>Hypothèses de différences entre femmes</i>	
	a. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une perception plus favorable envers les pratiques de gestion adoptées.

H8	b. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent le soutien de leurs conjoints plus que celles qui sont âgées de 45 ans et plus.
	c. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans sont plus sensibles aux discriminations de genre.
	d. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre.
	e. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans expriment qu'elles sont plus soutenues par leurs collègues dans la construction de leur parcours
	f. Les femmes âgées de 45 ans et plus sont plus satisfaites que celles qui sont plus jeunes.
	g. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent une lenteur au niveau de leur titularisation plus que celles âgées de 45 ans et plus.
	h. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à publier des anciennes.
	i. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficulté d'avoir une promotion.
	j. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une carrière objective plus favorable.
	H9
b. Les femmes en SHS sont moins satisfaites que celles qui sont en STEM	
c. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés à publier que celles qu'en SHS.	
d. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés à progresser plus que celles qu'en SHS.	
e. Les femmes en STEM ont une carrière objective moins favorable que celles en SHS.	
H10	a. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques et le soutien organisationnel que celles du public.
	b. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers l'environnement de travail pour la recherche que celles du public.
	c. Les femmes dans le milieu privé perçoivent plus le soutien des collègues que celles du public.
	d. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre que celles du public.
	e. Les femmes dans le milieu privé trouvent plus de difficultés à répondre à leurs obligations familiales que celles du public.
	f. Les femmes dans le milieu privé ressentent plus l'impact professionnel sur leur progression que celles du public.
	g. Les femmes dans le milieu privé sont plus satisfaites de leur carrière que celles du public.
	h. Les femmes dans le milieu privé ont une carrière objective plus favorable que celles qui sont dans le milieu public
	i. Les femmes dans le milieu privé ont une promotion plus rapide que celles du public.
	j. Les femmes dans le milieu privé ont une production scientifique plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.
	k. Les femmes dans le milieu privé ont une stabilité professionnelle plus que celles dans le public

5.1.3 Méthodes d'analyse des données

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel statistique SPSS. Nous avons utilisé des distributions de fréquences pour décrire les échantillons et des tableaux croisés pour déterminer dans quelle mesure les perceptions différentes ou similaires des enseignantes-chercheuses varient à différents niveaux.

Dans un premier temps, nous allons tester s'il existe des relations statistiques entre les différentes variables de perception et de carrière sur nos variables dépendantes. Pour cela, au moyen d'une analyse bivariée à l'aide de tests de corrélation, nous allons tester les hypothèses de H1 à H7. Pour étudier s'il existe des relations entre les variables individuelles et les variables de perceptions, et révéler les différences existantes entre les groupes de femmes par types d'universités (publiques-privées), par générations et par discipline, nous avons utilisé un test non paramétrique. Par conséquent, nous testons les hypothèses de H8 à H10, en utilisant le test non paramétrique U de Mann-Whitney. Cela nous permet de comparer les médianes et de révéler ainsi les différences existantes entre les groupes.

Dans un second temps, nous allons mener une analyse multivariée en mobilisant les méthodes des régressions linéaires multiples afin d'approfondir notre recherche et de vérifier dans quelle mesure nos variables indépendantes peuvent contribuer au succès objectif et à la satisfaction de carrière des femmes universitaires.

Dans un troisième temps, nous allons effectuer une analyse typologique afin de distinguer et caractériser différents profils de femmes en fonction de leur « satisfaction de carrière » et de leur « carrière objective ».

5.1.4 Présentation des instruments de mesure

Cette partie est consacrée à la présentation des mesures qui seront utilisées tout le long de notre parcours ainsi que les tests qui permettront de nous assurer de leur pertinence et de leur validité.

Nous allons nous assurer de la pertinence et de validité des instruments de mesure des variables à travers la méthode d'analyse en composantes principales (ACP). L'analyse en composantes principales nous permet de réduire les items du questionnaire afin de calculer un score total

pour la variable mesurée, tout en conservant le plus d'informations possibles de l'ensemble original (Bourque et al, 2006). Elle tient compte de la variance totale de la variable, et les facteurs obtenus représentent des combinaisons linéaires des variables observées (Thiétart et al, 2014). Ainsi, l'ACP permet d'engendrer une structure factorielle de façon que les items du questionnaire soient liés aux composantes déterminées. L'ACP est recommandée lorsque le chercheur a pour objectif de réduire les données. C'est une des méthodes de base de l'analyse factorielle, qui permet d'analyser les relations entre les données quantitatives. L'objectif de l'analyse factorielle est de rassembler dans un même groupe nommé par "composante" les variables reliées entre elles (Caumont et Ivanaj, 2017). Lorsque cette technique est utilisée et l'objectif est d'explorer les relations possibles entre les facteurs étudiés, l'analyse factorielle dans ce cas est considérée comme exploratoire. Tandis que lorsque son objectif est la validation des hypothèses émises qui définissent les relations qui peuvent exister entre les ensembles des facteurs, elle est considérée comme confirmatoire (Caumont et Ivanaj, 2017).

Nous devons en premier lieu savoir si la factorisation des variables est possible. Pour cela, nous devons nous assurer que les données obtenues constituent un groupe cohérent qui nous permet d'obtenir des dimensions ou des composantes communes. Caumont et Ivanaj (2017) soulignent la nécessité d'examiner la matrice des corrélations qui permettent de montrer le nombre de corrélations significatives et la répartition entre les variables. Pour que l'analyse soit significative, la matrice des corrélations devrait contenir un nombre suffisant de corrélations dont la valeur absolue est supérieure à 0,3. Afin de vérifier la pertinence de la factorisation, nous devons nous assurer des tests suivants effectués à travers le logiciel SPSS:

-Le test de sphéricité de Bartlett (Stewart, 1981): Ce test permet de montrer le degré de cohérence entre les données et de vérifier s'il y a des corrélations suffisantes pour pouvoir réaliser une analyse factorielle. En vérifiant que la structure de la matrice des corrélations est aléatoire, la matrice est factorisable seulement si la probabilité critique est inférieure au seuil courant de 5% (Caumont et Ivanaj, 2017).

-L'indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): Ce test permet de vérifier que la cohérence de l'ensemble des variables est suffisamment élevée afin de constituer un ou plusieurs facteurs. Pour que la matrice soit factorisée, cet indice doit avoir une valeur supérieure à 0,5. Nous montrons dans le tableau ci-dessous, le niveau de l'indice KMO pour qu'il soit acceptable.

Tableau 11-Indice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Inacceptable	Très faible	Faible	Moyenne	Bonne	Très bonne
<0.5	0.5-0.6	0.6-0.7	0.7-0.8	0.8-0.9	0.9-1

Source: Caumont et Ivanaj (2017).

- Choix du nombre de facteurs

Pour déterminer le nombre de facteurs à choisir, il existe des critères qui permettent aux chercheurs de déterminer le nombre convenable de facteurs (Thiétart et al, 2014) :

- *La « spécification a priori »* : dans cette approche, le chercheur sait déjà le nombre de facteurs à retenir.
- *La « restitution minimum »* : le seuil à retenir correspond au pourcentage minimum d'information qui doit être constitué par l'ensemble des facteurs retenus, il est fixé à l'avance par le chercheur. En science de gestion, un pourcentage de 50% et même beaucoup moins est considéré satisfaisant (Thiétart et al, 2014).
- *La « règle de Kaiser »* : Cette approche est fondée sur le seuil des valeurs propres (ou Eigenvalues) obtenues par le logiciel. En fait, nous considérons comme significatifs uniquement les facteurs ayant une valeur propre supérieure à 1. Aussi, nous tenons compte de la proportion de variance expliquée par des facteurs, sachant que le modèle retenu doit pouvoir rendre compte plus de la moitié de la variance totale. Il est préférable que le taux de variance expliquée ait au minimum un seuil de 60% pour être considéré comme acceptable (Caumont et Ivanaj, 2017).

Dans notre cas, nous utilisons la méthode de *spécification a priori* pour la composition du facteur en fonction de nos différents thèmes traités.

- La rotation des facteurs

La rotation favorise l'interprétation des facteurs obtenus de l'ACP effectuée. Elle a pour objectif de simplifier la structure des facteurs Il est recommandé que chaque facteur ne soit corrélé qu'avec un petit nombre de variables (Thiétart et al, 2014). La littérature reconnaît deux types de rotation « oblique » et « orthogonale ». Dans la première, la contrainte d'orthogonalité est

relâchée et les facteurs peuvent devenir corrélés les uns aux autres. Tandis que dans la rotation orthogonale, les facteurs restent orthogonaux entre eux. Le tableau ci-dessous résume les différentes méthodes de rotations orthogonales (Thietart et al, 2014) :

Tableau 12-Méthodes de rotations orthogonales

<i>Varimax</i>	Elle vise à minimiser le nombre de variables fortement corrélées avec un facteur donné et de faciliter l'interprétation des facteurs.
<i>Quartimax</i>	Elle vise à faciliter l'interprétation des variables de manière que chacune d'elles soit fortement corrélée avec un seul facteur et le moins corrélée avec tous les autres.
<i>Equamax</i>	C'est un compromis entre les deux rotations précédentes qui simplifie à la fois les variables et les facteurs.

Dans notre étude, nous avons utilisé la méthode de rotation « varimax » pour obtenir une structure factorielle plus claire et plus simple à interpréter.

- Mesure de la fiabilité et validité de cohérence interne

Afin de nous assurer de la fiabilité et de la cohérence interne des facteurs, nous allons nous baser sur le coefficient alpha de Cronbach. Ce dernier permet de vérifier l'exactitude d'un instrument composé d'un groupe d'items qui doivent être corrélés pour mesurer un phénomène commun (Caumont et Ivanaj, 2017). La valeur de l' α s'élève avec le nombre d'éléments introduits dans l'échelle. Sa valeur varie de 0 à 1. Pour une étude exploratoire, elle est considérée comme acceptable avec un seuil compris entre 0,50 et 0,60, mais au moins 0,70 dans la plupart des autres cas (Caumont et Ivanaj, 2017). En pratique, nous devons réduire le nombre d'items de manière à éliminer les éléments qui diminuent l'exactitude de l'échelle tout en sauvegardant ceux qui optimisent le coefficient alpha de Cronbach.

Nous nous sommes basés dans notre questionnaire sur plusieurs échelles issues des études académiques antérieures intégrant des échelles liées à l'organisation. Nous présentons dans cette partie les différents instruments de mesure utilisés dans ce travail et qui ont fait l'objet de validation à travers une analyse en composantes principales (ACP).

• Mesures des variables de perceptions

Nous présentons nos instruments et échelle de mesure utilisés pour les variables liées aux perceptions mobilisées dans notre modèle. Certaines ont été mesurées par des échelles validées

par l'ACP. D'autres ont été mesurées par des simples items puisqu'elles ne s'inscrivent pas dans des échelles. Nous commençons par présenter les variables de perception qui ont été mesurées à l'aide d'échelles de mesure.

- Perception des pratiques de gestion et soutien organisationnel

Pour mesurer la variable des « pratiques et règles de gestion », nous nous sommes fondés dans notre étude sur des items de l'échelle de mesure « Survey of Perceived Organizational Support » (élaboré par R. Eisenberger and R. Huntington, 1986) et des items du WWQ questionnaire (développé par Bergman and Halleberg, 2002). Pour qu'on puisse composer la variable « pratique et soutien organisationnel », nous avons regroupé les 13 items suivant de notre questionnaire. Les répondants devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec un certain nombre d'affirmations en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Tableau 13-Items pour la variable pratiques et soutien organisationnel

Q42- Vous trouvez que la pression pour publier dans votre université de rattachement est trop forte pour la progression de la carrière des femmes.
Q49- L'université adopte des pratiques organisationnelles favorisant la progression des femmes.
Q51- L'université n'apprécie pas les efforts supplémentaires que je fournis
Q53- Je me sens sous-valorisée au travail
Q55- Même si je faisais le meilleur travail possible, l'université ne le remarquerait pas
Q57- L'université m'accompagne et me soutient lorsque j'ai un problème ou je rencontre des difficultés au travail
Q61- Dans votre université actuelle, vous sentez que l'organisation encourage et soutient les femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et avancer.
Q63- L'université me récompense.
Q67- J'ai besoin de plus de soutien organisationnel que celui que je reçois actuellement pour gérer mon double rôle (responsabilité professionnelle et domestique).
Q72- L'organisation adopte des politiques sensibles aux genres pour favoriser ma progression de carrière.
Q65- J'aurais préféré recevoir plus de soutien de la part de l'administration.
Q68- Je reçois moins d'opportunités de développement professionnel que ce que je souhaite.
Q82- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, des règles de gestion de l'université et de la structure de recherche adoptée

Les items sont, dans un premier temps, soumis à une analyse factorielle exploratoire afin de vérifier la structure du construit mesuré. Après avoir vérifié de la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seul de $p < 0,000$; indice KMO = 0,851), les résultats montrent que l'AFE

effectuée permet de restituer 38,315 % de la variance totale. Nous éliminons les items ayant une valeur très faible de communalité. À ce stade, les résultats de la nouvelle AFE menée ($p < 0,000$; indice KMO = 0,849) permettent de restituer 50.667% de la variance. La matrice des composantes indique que les items ont un coefficient structurel >0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha=0.860$ une valeur étant considérée satisfaisante. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 14 suivant.

Tableau 14-ACP des pratiques et de soutien organisationnel

	Composante 1
Q49- L'université adopte des pratiques organisationnelles favorisant la progression des femmes	.753
Q51- L'université n'apprécie pas les efforts supplémentaires que je fournis	.718
Q55- Même si je faisais le meilleur travail possible, l'université ne le remarquerait pas.	.681
Q57- L'université m'accompagne et me soutient lorsque j'ai un problème ou quand je rencontre des difficultés au travail	.764
Q61- Dans votre université actuelle, vous sentez que l'organisation encourage et soutient les femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et avancer	.682
Q63- L'université me récompense	.773
Q65- J'aurais préféré recevoir plus de soutien de la part de l'administration	.639
Q68- Je reçois moins d'opportunités de développement professionnel que ce que je souhaite.	.672
$\alpha=0.860$	
% variance expliquée par le facteur	50.667

Cette variable nous permettra d'obtenir un score de la variable « *pratiques et soutien organisationnel* » que nous pourrons utiliser dans la suite de notre analyse.

- *Perception du soutien des collègues et des réseaux*

Pour mesurer la variable des « soutiens des collègues et des réseaux », nous nous sommes basés dans notre étude sur des items de l'échelle de mesure « Echelle du locus de contrôle du travail » développé par Spector (1988) et sur des recherches antérieures. Pour composer la variable « soutien des collègues et des réseaux », nous avons regroupé les 4 items suivants de notre questionnaire. Les répondants devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec un certain nombre d'affirmations en utilisant une échelle de Likert en cinq point.

Tableau 15-Items de la perception du soutien des collègues et des réseaux

Q89- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière.
Q91- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues hommes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière.
Q93- Pour l'avancement de la carrière, vous pensez qu'être accompagné par un mentor est important pour votre progression et votre trajectoire professionnelle
Q97- Vous avez bénéficié de l'aide d'un réseau qui a joué un rôle dans votre parcours professionnel

Les items sont, dans un premier temps, soumis à une analyse factorielle exploratoire (AFE) afin de vérifier la structure du construit mesuré. Après avoir vérifié de la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seul de $p < 0,000$; indice KMO = 0,526), les résultats montrent que l'AFE effectuée permet de restituer 76,682 % de la variance totale. La matrice des composantes indique que les items ont un coefficient structurel >0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha=0.694$, une valeur considérée satisfaisante. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 16 suivant.

Tableau 16-ACP perception du soutien des collègues et des réseaux

	Composante 1
Q89- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière.	.837
Q91- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues hommes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière.	.850
$\alpha=0.694$	
Variance expliquée par le facteur	76.682%

- Perception de l'environnement de travail de recherche

Nous nous fondons sur les recherches antérieures et les résultats de notre étude qualitative pour mesurer la perception de l'environnement de structure pour la recherche. Nous avons adopté les items dans le tableau ci-dessous. Les répondants devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec un certain nombre d'affirmations en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Tableau 17-Items de la perception de l'environnement de travail pour la recherche

Q43- L'université de rattachement assure une structure favorable et soutenant la recherche.
Q48- Pour vous les conditions de travail de votre université de rattachement se sont améliorées avec le temps.
Q59- L'université N'assure pas des conditions de travail favorisant et un environnement convenable pour la recherche.

Les items sont, dans un premier temps, soumis à une analyse factorielle exploratoire afin de vérifier la structure du construit mesuré. Après avoir vérifié la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seuil de $p < 0,000$; indice KMO = 0,526), les résultats montrent que l'AFE permet de restituer 59,651 % de la variance totale. La matrice des composantes indique que les items ont un coefficient structurel >0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha=0.741$, une valeur satisfaisante. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 19 suivant.

Tableau 18-ACP Perception de l'environnement de travail pour la recherche

	Composante 1
Q43- L'université de rattachement assure une structure favorable et soutenant pour la recherche.	.770
Q48- Pour vous les conditions de travail de votre université de rattachement se sont améliorées avec le temps.	.671
Q59- L'université m'assure des conditions de travail favorisant et un environnement convenable pour la recherche.	.889
$\alpha=0.724$	
Variance expliquée par le facteur	61.101 %

- Perceptions de discrimination de genres

En nous basant sur les recherches antérieures et les résultats de notre étude qualitative, nous adoptons les items suivants pour mesurer les perceptions de discrimination de genre dans notre recherche. Les répondantes devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec un certain nombre d'affirmations en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Tableau 19-Items de perception de discrimination de genre

Q70- Les femmes ont moins d'opportunités que les hommes dans le développement professionnel au travail.
Q73- Les hommes reçoivent plus de soutien et de confiance de l'organisation que les femmes
Q75- En tant que femme, je trouve que je dois exercer plus d'effort et être plus "insistante" pour être promue à des postes de responsabilités.

Après avoir vérifié la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seul de $p < 0,000$; indice KMO = 0,668), les résultats montrent que l'AFE effectuée permet de restituer 66,537 % de la variance totale. La matrice des composantes indique que les items ont un coefficient structurel > 0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha = 0.741$, une valeur satisfaisante. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 21 suivant.

Tableau 20-ACP de la variable perception de discrimination de genre

	Composante 1
Q70- Les femmes ont moins d'opportunités que les hommes dans le développement professionnel au travail.	.759
Q73- Les hommes reçoivent plus de soutien et de confiance de l'organisation que les femmes	.855
Q75- En tant que femme, je trouve que je dois exercer plus d'effort et être plus "insistante" pour être promue à des postes de responsabilités.	.831
$\alpha = 0.741$	
% variance expliquée par le facteur	66.537%

Nous présentons par la suite les variables de perceptions qui ont été mesurées par des simples questions:

- *Poids des responsabilités familiales*

Pour mesurer les difficultés à remplir les obligations familiales, nous nous sommes basés sur l'item suivant inspiré du questionnaire de SWING (Survey work-home interaction-Nijmegen). Les répondants devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord avec un certain nombre d'affirmations en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Tableau 21-Item du poids des responsabilités familiaux

Q98- Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de progresser dans votre carrière.

- *Perception de l'impact confessionnel sur le choix de carrière*

Nous nous sommes inspirées de notre recherche qualitative pour mesurer cette variable. Nous avons utilisé l'item suivant dans notre questionnaire. Les répondantes devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord, en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Tableau 22-Item de l'impact confessionnel sur le choix de carrière

Q94- Votre choix d'université de rattachement est-il affecté par le système confessionnel et les connotations religieuses?

- *Perception de pratiques de l'égalité de genre*

Nous nous sommes également inspirées de notre recherche qualitative pour mesurer cette variable. Les personnes devaient indiquer leur niveau d'accord ou de désaccord en utilisant une échelle de Likert en cinq points.

Item de Perception de pratiques de l'égalité de genre

Q76- L'université valorise la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

• *Echelles de mesure de la variable de satisfaction*

Pour mesurer la variable de la satisfaction de carrière, nous nous sommes basées dans notre étude sur des items de l'échelle de mesure « Minnesota Satisfaction Questionnaire 1992 » du modèle d'Allain Mayer. Les répondantes devaient indiquer leur niveau de satisfaction ou d'insatisfaction en utilisant une échelle de Likert en quatre points. Dans notre questionnaire, nous distinguons différents niveaux de satisfaction : la satisfaction envers les conditions de travail, la stabilité de l'emploi, la reconnaissance du salaire, les opportunités de carrière, et la satisfaction du succès subjectif.

Tableau 23-Items de satisfaction de carrière

Q79- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement ?

Q80- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, des conditions de travail ?

Q81- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, de la stabilité de votre

emploi ?
Q83- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos reconnaissances de salaire ?
Q84- Tout le long de votre parcours, vous êtes satisfaites du succès obtenu dans votre carrière ?
Q85- En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant ?
Q86- Par rapport à vos collègues femmes, vous trouvez que votre progression de carrière est bonne ?

Les sept items sont, dans un premier temps, soumis à une analyse factorielle exploratoire (méthode de l'ACP), afin de vérifier la structure du construit mesuré. Cette échelle est testée avec un échantillon de 86 individus. Après avoir vérifié la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seuil de $p < 0,000$; indice KMO = 0,770), l'AFE effectuée permet de restituer 46,445 % de la variance totale. Nous éliminons les items (Q83-Q80) dont les communalités sont faibles. À ce stade, les résultats de la nouvelle AFE menée permettent de restituer 57.065% de la variance. La matrice des composantes indique que tous les items ont un coefficient structurel >0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha=0.810$, une valeur satisfaisante. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 23 suivant.

Tableau 24- ACP satisfaction de carrière

	Composante 1
Q79- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement ?	.674
Q81- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, de la stabilité de votre emploi ?	.664
Q84- Tout le long de votre parcours, êtes-vous satisfaite du succès obtenu dans votre carrière ?	.824
Q85- En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant ?	.740
Q86- Par rapport à vos collègues femmes, trouvez-vous que votre progression de carrière est bonne ?	.856
$\alpha=0.808$	
% variance expliquée par le facteur	57.065%

- **Echelles de mesure du succès objectif de carrière**

Nous allons mesurer le succès objectif de carrière en attribuant les mesures des variables objectives suivantes.

- *Le grade*
- *La progression hiérarchique*
- *Le succès en recherche*

Ces variables sont mesurables dans notre questionnaire à travers les indicateurs ci-dessous :

- *Le grade*

Les femmes interrogées ont répondu à cette question tout en précisant leur choix envers les indicateurs suivants : *Professeur-assistant ; Professeur-associé ; Professeur.*

Ces variables ont été codées sous la forme d'une variable catégorique ordinale, pour qu'on puisse avoir une relation d'ordre entre les catégories possibles:

1= *professeur-assistant* ; 2= *professeur-associé* ; 3=*professeur.*

- *La progression hiérarchique*

Pour mesurer la progression hiérarchique, les personnes ont répondu aux questions ci-dessous tout en précisant leur choix envers les indicateurs suivants:

- *La durée prise pour la titularisation* : Les répondantes ont précisé leur choix à travers les indicateurs suivants : *pas de titularisation, avant la durée normale de titularisation, la durée normale de titularisation, après la durée normale de titularisation.* Cette variable a été codée sous la forme d'une variable catégorique ordinale selon l'ordre d'importance de la durée prise pour la titularisation. Les personnes non-titularisées =0 ; après la durée normale=1 ; la durée normale=2, avant la durée normale = 3.
- *La durée prise pour la première promotion* : Les répondantes ont précisé leur choix à travers les indicateurs suivants : *avant la durée normale, la durée normale, après la durée normale.*

Cette variable a été codée sous la forme d'une variable catégorique ordinale selon l'ordre d'importance de la durée prise pour la première promotion : après la durée normale=1 ; la durée normale=2, avant la durée normale = 3.

- *La durée prise pour la deuxième promotion* : Les interrogées ont précisé leur choix à travers les indicateurs suivants : *avant la durée normale, la durée normale, après la durée normale, pas de deuxième promotion.* Cette variable a été codée sous la forme d'une variable catégorique ordinale selon l'ordre d'importance de la durée prise pour la deuxième

promotion : pas de deuxième promotion= 0, après la durée normale=1 ; la durée normale=2, avant la durée normale = 3.

- *Les responsabilités hiérarchiques* : Les répondantes ont précisé leur choix via les indicateurs présents dans le tableau ci-dessous. Cette variable a été codée sous la forme d'une variable catégorique ordinale selon l'ordre d'importance et le statut hiérarchique de la position occupée.

<i>Responsabilités hiérarchiques occupées</i>	<i>Codage</i>
Aucune	0
Membre dans des comités	1
Chef de département	2
Coordinatrice de master	3
Directrice du laboratoire de recherche	4
Directrice de la faculté –Doyen	5

- *Le succès en recherche*

Nous mesurons le succès en recherche à travers les items suivants :

- *Nombre de publications sur les quatre dernières années*
- *Participation à des colloques sur les quatre dernières années*
- *Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance.*

Le nombre de publications sur les quatre dernières années item a été mesuré en calculant la moyenne du nombre de publications par an durant les quatre dernières années, puis recodé sous la forme de variables catégoriques ordinales selon leur degré de productivité en publication : *aucune publication, c'est-à-dire pas de productivité = 0 ; en moyenne moins d'un article par an, c'est-à-dire peu de productivité =1 ; en moyenne un article par an, c'est-à-dire bonne productivité =2 ; en moyenne plus d'un article par an, c'est-à-dire très bonne productivité= 3.*

Participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années : cet item a été mesuré en calculant la moyenne du nombre de participations à des colloques par an durant les quatre dernières années ; puis recodé sous la forme de variables catégoriques ordinales selon leur degré de participation scientifique à des colloques : *aucune conférence, c'est-à-dire pas de participation scientifique= 0 ; en moyenne moins d'une conférence par an, c'est-à-dire peu de participation scientifique =1 ; en moyenne une conférence par an, c'est-à-dire une bonne*

participation scientifique =2 ; en moyenne plus qu'une conférence par an, c'est-à-dire très bonne participation scientifique = 3.

Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années : cet item a été mesuré en calculant la moyenne du nombre de participations à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance par an durant les quatre dernières années ; puis recodé sous la forme de variables catégoriques ordinales selon leur degré de contributions scientifique à l'évaluation des thèses : *Aucune participation aux jurys, c'est-à-dire aucune contribution scientifique à l'évaluation des thèses= 0 ; en moyenne moins d'un jury de thèse par an, c'est-à-dire peu de contribution scientifique à l'évaluation des thèses =1 ; en moyenne un jury de thèse par an, c'est-à-dire une bonne contribution scientifique à l'évaluation des thèses =2 ; en moyenne plus d'un jury de thèse par an, c'est-à-dire une très bonne contribution scientifique à l'évaluation des thèses = 3.*

Les 8 items sont, dans un premier temps, soumis à une analyse factorielle exploratoire (méthode de l'ACP), afin de vérifier la structure du construit mesuré. Après avoir vérifié la possibilité de factorisation et que les éléments obtenus forment un ensemble cohérent (test de sphéricité de Bartlett significatif au seul de $p < 0,000$; indice KMO = 0,627), les résultats montrent que l'AFE effectuée permet de restituer 34,469 % de la variance totale. La matrice des composantes indique que la plupart des items ont un coefficient structurel >0.6 . Nous avons vérifié la fiabilité des instruments de mesure, à travers le coefficient d'alpha de Cronbach et nous obtenons un coefficient $\alpha=0.626$, une valeur étant considérée comme acceptable. Les questions retenues se trouvent dans le tableau 24 suivant.

Tableau 25-ACP succès objectif de carrière

	Composante 1
Durée prise pour votre première promotion	.734
Durée prise pour votre seconde promotion	.689
Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années.	.644
Participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années	.420
Durée prise pour la titularisation	.630
$\alpha=0.626$	
% variance expliquée par le facteur	42.437

Nous présentons dans le tableau ci-dessous une synthèse des instruments et des échelles de mesure utilisés dans notre analyse.

Tableau 26-Synthèse des échelles de mesures

Variabes	Echelles de mesure mobilisées	Nombre d'items	α
Pratiques de gestion et du soutien organisationnel	Survey of Perceived Organizational Support Woman Work Culture Questionnaire	8	0.860
Satisfaction de carrière	Minnesota Satisfaction Questionnaire (1992)	5	0.808
Pratiques d'égalité de genre	Woman Work Culture Questionnaire, et	1	-
Perception de discrimination de genre	Adaptée de Tlaiss et al, 2010	3	0.741
Environnement de travail pour la recherche	Adaptée de Tlaiss et al, 2010	2	0.722
Soutien des collègues et réseaux	Echelle du locus de contrôle du travail développé par Spector (1988)	2	0.694
Mentorat	Adaptée de Tlaiss et al, 2010	1	-
Poids des responsabilités familiales	SWING (Survey work-home interaction-Nijmegen)	1	-
Impact confessionnel	Votre choix d'université de rattachement est-il affecté par le système confessionnel et les connotations religieuses?	1	-
Succès objectif de Carrière	Recherches antérieures	5	0.626

5.2 Résultats de l'étude quantitative

Cette partie est consacrée à la présentation des résultats de notre recherche quantitative. Dans une première étape nous décrivons les caractéristiques de l'échantillon et les résultats de l'analyse bivariée. L'objectif de l'analyse bivariée est de tester les différences perçues entre les femmes en fonction des âges, disciplines et types d'université. Ensuite, à l'appui de nos résultats initiaux, nous procéderons dans une deuxième étape au test de notre modèle, au moyen d'une analyse multivariée, une régression linéaire multiple, pour vérifier les relations entre les différentes variables. Par ailleurs, dans une troisième étape, et afin de renforcer nos résultats compte-tenu des limites de la régression, nous réalisons une analyse typologique.

5.2.1 Analyses descriptives de l'échantillon

Cette partie est dédiée à la présentation de l'échantillon et de caractéristiques.

- Description de l'échantillon

L'enquête a donné lieu à un total de 86 réponses. Le tableau ci-dessous présente les caractéristiques démographiques personnelles et professionnelles de l'échantillon de femmes universitaires qui ont participé à notre enquête.

Tableau 27- Caractéristiques démographiques de l'échantillon

	Fréquence (N= 86)	Pourcentage	Université publique (%)	Université privée (%)
Université d'affiliation				
Université publique	46	53.5		
Université privée	40	46.5		
Situation Maritale				
Célibataire	22	25.6	30.4	20
Mariée	59	68.6	60.9	77.5
Divorcée	5	5.8	8.7	2.5
Age				
Moins de 45 ans	57	66.3	76.1	55
Plus de 45 ans	29	33.7	23.9	45
Nombre d'enfants				
0	28	32.6	39.1	25
1	13	15,1	15.2	15
2	25	29.1	23.9	35
3	17	19.8	15.2	25
4 et plus	3	3.5	6.5	0
Ancienneté				
5-10 ans	42	48.8	52.2	45
11-15 ans	19	22.1	32.6	15
16 ans et plus	25	29.1	15.2	40
Grade				
Professeur-assistant	36	42.9	34.8	55
Professeur-associé	30	35.7	47.8	20
Professeur	18	21.4	17.4	25
Discipline				
SHS	34	39.5	60.9	60
STEM	52	60.5	39.1	40
Situation professionnelle				
Contractuelle	44	51.8	58.7	45
Titularisée-cadrée	41	48.2	41.3	55

Nous constatons une répartition à peu près égale entre les femmes universitaires rattachées dans les universités privées et publiques. Les répondantes des universités privées proviennent de diverses disciplines, avec une prédominance dans les sciences humaines et sociales. La plupart d'entre elles sont des femmes mariées ayant deux enfants en moyenne. Ce sont des femmes plus âgées et plus stables en termes de sécurité d'emploi.

Les femmes rattachées au milieu public proviennent de diverses disciplines, avec également une majorité issue des sciences humaines et sociales. Ce sont pour la plupart des femmes mariées avec, en moyenne, deux enfants et plus. Ce sont des jeunes femmes, pour la plupart âgées de moins de 45 ans. En terme de stabilité professionnelle, elles sont moins stables que dans le privé.

- Description de l'origine sociale d'appartenance des femmes universitaires

Pour mieux comprendre le parcours des femmes universitaires, il est important d'étudier leur origine sociale, du fait l'impact possible du milieu social d'appartenance sur leur réussite professionnelle. A cet effet, nous représentons ci-joint les catégories socio-professionnelles des parents de nos répondantes classées selon la nomenclature des catégories socio-professionnelles au Liban.

Tableau 28-Répartition des réponses de la profession du père

Répartition des professions du père selon la nomenclature des catégories socio-professionnelles	<i>Statistique descriptives</i>	
	<i>Université privée(%)</i>	<i>Université publique (%)</i>
Membres du corps législatif, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	26	19.5
Professions intellectuelles et scientifiques	17.5	19.6
Professions intermédiaires	22.5	23.9
Employés de type administratif	15	10.9
Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	4	0
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture	10	0
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblage	0	5
Retraité-Non déterminé	5	21.7

Nous constatons, d'après le tableau précédent, que les pères des femmes universitaires occupant des professions qui reviennent à des catégories socio-professionnelles supérieures sont plus nombreuses dans les universités privées en comparaison avec l'université publique. Les professions des pères les plus représentées dans le milieu privé relèvent des professions du corps législatif ou de cadres supérieurs de l'administration publique. Les femmes qui travaillent dans les universités privées sont issues de familles plus aisées que celles rattachées au milieu public. Un test de khi-deux nous permet de montrer que les différences remarquables sont statistiquement significatives ($p \text{ value} < 0.05$).

Tableau 29-Répartition des réponses (%) de la profession des mères

Répartition des professions du père selon la nomenclature des catégories socio-professionnelle	<i>Université privée(%)</i>	<i>Université publique (%)</i>
Professions intellectuelles et scientifiques	4.7	2.3
Professions intermédiaires	9.3	1.2
Employés de type administrative	5	2.2
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	2.5	0
Femme au foyer	29.1	48.8

Nous remarquons que la majorité des mères des femmes rattachées au milieu public sont des femmes au foyer. Dans le milieu privé, nous trouvons que les mères occupent des professions intermédiaires ou d'autres professions scientifiques et intellectuelles. Le test de khi-2 nous permet de trouver une différence statistiquement significative ($p \text{ value} = 0.022$, étant inférieure à 0.05) à ce stade.

A la suite des entretiens, nous avons constaté que le milieu social d'appartenance des enseignantes-chercheuses et les professions des parents influencent la construction de leur trajectoire professionnelle. En effet, les enseignantes-chercheuses issues de milieux sociaux intellectuels, dont les parents appartiennent à des professions intellectuelles intermédiaires, supérieures, sont socialisées et formées pour poursuivre des carrières académiques. Elles bénéficient du soutien de leurs parents dans la construction de leur carrière professionnelle. Mais contrairement à ce qui pouvait être pensé donc, à travers le test de khi-2, nous n'avons pas trouvé de relation statistiquement significative entre le « succès objectif de la carrière » et « l'appartenance de la catégorie socioprofessionnelle » des parents.

Pour vérifier les relations statistiques existantes entre les variables de notre modèle conceptuel de réussite carrière, nous avons mené une analyse bivariée à travers des tests de corrélations, puis ensuite par une analyse multivariée.

5.2.2 Résultats de l'analyse bivariée

Dans cette partie, nous allons tester la validité de nos hypothèses statistiques par une analyse bivariée, afin de comprendre la corrélation qui existe entre les différentes variables. Nous avons vérifié à travers le coefficient de symétrie et le coefficient d'aplatissement à l'aide du logiciel SPSS, la condition de distribution de normalité des variables. Puisque ces dernières suivent une distribution normale, nous avons pu recourir au test de Pearson pour examiner les corrélations existantes entre les variables.

Premièrement, nous présentons dans le tableau suivant une matrice de corrélation montrant les relations entre les différentes variables examinées dans le modèle.

Tableau 30-Matrice des corrélations entre les différentes variables du modèle

Corrélations											
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1.Carrière objective	1										
2.Satisfaction	.258*	1									
3.Pratique et soutien organisationnel	.293**	.588**	1								
4. Soutien des collègues et des réseaux	.071	.322**	.364**	1							
5.Environment de recherche	.331**	.595**	.801**	.256*	1						
6.Percpetion des discriminations de genre	-.109	-.249*	-.431**	-.206	-.267*	1					
7.Nombre d'enfants	.176	.184	.045	.105	-.001	.018	1				
8. situation matrimoniale	.282**	-.207	-.090	.026	-.158	-.021	.487**	1			
9. Discipline	-.089	-.254*	-.119	-.026	-.134	.157	.023	.123	1		
10. Pratique d'égalités de genre	.004	.308**	.488**	.365**	.405**	-.365**	-.052	-.067	-.124	1	
11.-Poids des responsabilités familiaux:	-.163	-.107	-.082	-.008	-.074	-.026	-.058	-.044	.016	-.012	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.2.2.1 *Vérification des hypothèses liées aux relations entre les variables de perception et la satisfaction de carrière et le succès objectif*

Nous présentons ici les hypothèses qui testent les relations entre variables de perception et « satisfaction de carrière » et « succès objectif de carrière ».

- *Pratiques et soutien organisationnel*

❖ ***H1 a. La perception des pratiques et du soutien organisationnel est en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.***

		Carriere objective score	Pratique et soutien organisationnel score
Carriere objective score	Pearson Correlation	1	.348**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	86	86
Pratique et soutien organisationnel score	Pearson Correlation	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = .348$, accompagné d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.001$ inférieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre la perception des pratiques et soutien organisationnel et la réussite objective de carrière des femmes. Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse H1a.

❖ ***H1b. La perception des pratiques et du soutien organisationnel est en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.***

		Pratique et soutien organisationnel score	Satisfaction score
Pratique et soutien organisationnel score	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Satisfaction score	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = 0.588$, et indique une corrélation positive entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.000$, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre la perception des pratiques et du soutien organisationnel et la satisfaction de la carrière des femmes. Nous confirmons donc notre hypothèse H1b.

- Perception du soutien des collègues et des réseaux

H2 a. La perception du soutien des collègues et des réseaux est en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.

		Soutien des collègues et des réseaux	Carrière objective score
Soutien des collègues et des réseaux	Pearson Correlation	1	.133
	Sig. (2-tailed)		.221
	N	86	86
Carrière objective score	Pearson Correlation	.133	1
	Sig. (2-tailed)	.221	
	N	86	86

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = 0,133$ et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagné d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.221$ supérieure au seuil de significativité 0.05 , ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive non significative entre la perception du soutien des collègues et le succès objectif de carrière des femmes. Ceci nous conduit à rejeter notre hypothèse H2a.

❖ **H2b : La perception du soutien des collègues et des réseaux est en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.**

		Satisfaction score	Soutien des collègues et des réseaux
Satisfaction score	Pearson Correlation	1	.322**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	86	86
Soutien des collègues et des réseaux	Pearson Correlation	.322**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = 0,322$ et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagné d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.003$ inférieure au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre la perception du soutien des collègues et la satisfaction de carrière des femmes. Nous confirmons donc notre hypothèse H2b.

- Poids des responsabilités familiaux

❖ **H3. Le poids des responsabilités familiales est lié négativement à la satisfaction de carrière des femmes universitaires.**

		Poids des responsabilités familiales	Satisfaction score
Poids des responsabilités familiales	Pearson Correlation	1	-.069
	Sig. (2-tailed)		.527
	N	86	86
Satisfaction score	Pearson Correlation	-.069	1
	Sig. (2-tailed)	.527	
	N	86	86

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = -0.069$ et souligne une corrélation non significative entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.527$ supérieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive non significative existante entre « le poids des responsabilités familiales » et la satisfaction de carrière des femmes. Ceci permet de rejeter notre hypothèse H3.

- Environnement de travail pour la recherche

❖ **H4 a. Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.**

		Carrière objective score	Environnement de recherche
Carrière objective score	Pearson Correlation	1	.368**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	86	86
Environnement de recherche	Pearson Correlation	.358**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r= 0.358$ et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagné d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.001$ inférieure au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre « l'environnement de travail pour la recherche » et la carrière objective des femmes, confirmant donc notre hypothèse H4a.

❖ **H4 b. Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.**

		Correlations	
		Environnement de recherche	Satisfaction score
Environnement de recherche	Pearson Correlation	1	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Satisfaction score	Pearson Correlation	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson donne une valeur de corrélation $r= 0.595$, et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value}= 0.000$ inférieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre « l'environnement de recherche » et la satisfaction de carrière des femmes. Nous confirmons donc notre hypothèse statistique H4b.

- Perception de pratiques d'égalité de genre

❖ **H5a. La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes**

		Correlations	
		Satisfaction score	Pratique d'égalité de genre
Satisfaction score	Pearson Correlation	1	.308**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	86	86
Pratique d'égalité de genre:	Pearson Correlation	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r= 0.308$, et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value}=0.004$

inférieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative entre « la perception de pratiques d'égalité de genre » et la satisfaction de carrière des femmes. Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse H5a.

❖ **H5b. La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec le succès objectif des femmes.**

		Pratique d'égalité de genre:	Carrière objective
Pratique d'égalité de genre	Pearson Correlation	1	.090
	Sig. (2-tailed)		.410
	N	86	86
Carrière objective	Pearson Correlation	.090	1
	Sig. (2-tailed)	.410	
	N	86	86

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = 0.090$, et souligne une faible corrélation positive entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.410$ supérieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il n'y a pas de corrélation significative entre « la perception de pratiques d'égalité de genre » et le succès objectif des femmes. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse H5b.

- Perception de discrimination de genre

❖ **H6. Les perceptions de discrimination de genre sont en corrélation négative avec la satisfaction de la carrière des femmes :**

		Perception des discriminations de genre	Satisfaction score
Perception des discriminations de genre	Pearson Correlation	1	-.249*
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	86	86
Satisfaction score	Pearson Correlation	-.249*	1
	Sig. (2-tailed)	.021	
	N	86	86

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = -0.249$, et souligne une corrélation négative entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.021$ inférieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation

négative significative entre « les perceptions des discriminations de genre » et la satisfaction de carrière des femmes. Nous confirmons ainsi notre hypothèse H6 a.

5.2.2.2 *Vérification de l'hypothèse de la relation entre le succès objectif de carrière et la satisfaction de carrière*

Nous présentons l'hypothèse qui nous permet de tester la relation entre la variable du « succès objectif » sur « la satisfaction de carrière ».

❖ **H7: *Le succès objectif de carrière est lié positivement à la satisfaction de la carrière des femmes.***

		Carrière objective score	Satisfaction score
Carrière objective score	Pearson Correlation	1	.280
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	86	86
Satisfaction score	Pearson Correlation	.280*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	86	86

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Le test de Pearson nous donne une valeur de corrélation $r = 0.258$, et souligne une corrélation positive entre les deux variables, accompagnée d'un seuil de significativité $p \text{ value} = 0.017$ inférieur au seuil de significativité 0.05, ce qui nous pousse à conclure qu'il y a une corrélation positive significative existante entre « la satisfaction de carrière » et « le succès objectif de carrière des femmes ». Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse statistique H7.

En résumé, nos premiers résultats bivariés montrent un lien statistique entre différentes variables du modèle.

Au niveau des variables de perception, nos résultats préliminaires montrent une corrélation statistiquement significative entre les perceptions des pratiques et du soutien organisationnel et le succès objectif de carrière et à la satisfaction de carrière.

De même, nous constatons une corrélation statistiquement significative entre les perceptions de l'environnement de travail pour la recherche et le succès objectif de carrière et à la satisfaction de carrière.

Au niveau des variables de satisfaction, nous trouvons un lien statistiquement significatif entre la satisfaction de carrière et la perception des pratiques d'égalité de genre. Nous constatons également une relation statistiquement significative entre la perception du soutien des collègues et des réseaux et la satisfaction de carrière. Aussi, nous confirmons notre hypothèse de l'existence d'une relation négative entre la satisfaction de carrière et la perception de discriminations de genre.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des résultats des tests d'hypothèses statistiques vérifiées.

Tableau 31-Récapitulatif des résultats des tests d'hypothèses vérifiées

H1a : La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H1b : La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H2a: Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.	<i>rejetée</i>
H2b: Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H3: Le poids des responsabilités familiales est lié négativement à la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>rejetée</i>
H4a: Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H4b: Les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H5a -Les pratiques d'égalité de genre sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H5b - La perception de pratiques d'égalité de genre est en corrélation positive avec le succès objectif des femmes.	<i>rejetée</i>
H6- Les perceptions de discrimination de genre sont en corrélation négative avec la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>confirmée</i>
H7: Le succès objectif de carrière est lié positivement à la satisfaction de la carrière des femmes.	<i>confirmée</i>

5.2.2.3 Vérification des hypothèses de différences entre groupes de femmes

Nous allons tester dans cette partie les hypothèses de relations entre variables individuelles (caractéristiques des femmes) et variables de perception, sur la base de ce qui a émergé des entretiens. Pour cela, nous allons réaliser une analyse bivariée afin de révéler les différences existantes entre les réponses des femmes en fonction des types d'universités (publiques-privées), des générations et des disciplines. Nous avons utilisé un test non paramétrique,

notamment le test U de Mann-Whitney. Cela nous permet de comparer les médianes et de révéler ainsi les différences entre groupes.

✚ Hypothèses de différences entre les générations

Dans un premier temps, nous allons tester les hypothèses de différences de perception entre les femmes âgées de 45 ans et plus, et celles âgées de moins de 45 ans.

- Au niveau des variables de perception
- Perceptions des pratiques et soutien organisationnel

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8a. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une perception plus favorable envers les pratiques de gestion adoptées

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) de l'item de la variable de pratiques et soutien organisationnel en fonction des générations

Tableau 32-Réponses (%) des perceptions des pratiques et soutien organisationnel en fonction des générations

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q49- L'université adopte des pratiques organisationnelles favorisant la progression des femmes.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	24.6	17.5	31.6	19.3	7
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	20.8	10.3	44.8	13.8	10.3
Q51-L'université n'apprécie pas les efforts supplémentaires que je fournis.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	17.5	15.8	22.8	28.1	15.8
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	10.4	6.9	48.3	31	3.4
Q55- Même si je faisais le meilleur travail possible, l'université ne le remarquerait pas.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	24.6	26.3	22.8	12.3	14

<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>13.8</i>	<i>24.1</i>	<i>51.7</i>	<i>6.9</i>	<i>3.4</i>
Q57- L'université m'accompagne et me soutient lorsque j'ai un problème ou je rencontre des difficultés au travail.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	<i>29.8</i>	<i>5.3</i>	<i>26.3</i>	<i>29.8</i>	<i>8.8</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>13.8</i>	<i>6.9</i>	<i>44.8</i>	<i>34.5</i>	<i>0</i>
Q61- Dans votre université actuelle, vous sentez que l'organisation encourage et soutient les femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et avancer.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	<i>15</i>	<i>5</i>	<i>47.5</i>	<i>22.5</i>	<i>10</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>30.4</i>	<i>19.6</i>	<i>34.8</i>	<i>15.2</i>	<i>0</i>
Q65- J'aurais préféré recevoir plus de soutien de la part de l'administration	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	<i>3.5</i>	<i>8.8</i>	<i>22.1</i>	<i>36.8</i>	<i>22.8</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>3.4</i>	<i>6.9</i>	<i>34.5</i>	<i>24.1</i>	<i>13.8</i>
Q68- Je reçois moins d'opportunités de développement professionnel que ce que je souhaite.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	<i>10.5</i>	<i>15.8</i>	<i>22.8</i>	<i>45.6</i>	<i>5.3</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>27.6</i>	<i>13.8</i>	<i>34.5</i>	<i>24.1</i>	<i>0</i>
Q63- L'université me récompense	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	<i>38.6</i>	<i>12.3</i>	<i>35</i>	<i>12.3</i>	<i>1.8</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	<i>27.6</i>	<i>10.3</i>	<i>48.3</i>	<i>10.3</i>	<i>3.5</i>

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « pratiques et soutien organisationnel »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	<i>41.72</i>	<i>0.354</i>
<i>plus de 45 ans</i>	<i>47.00</i>	

Contrairement à ce que l'on pensait, aucune différence statistiquement significative entre générations n'est remarquable au niveau de la perception des pratiques et du soutien organisationnel (p value >0.05). Ceci nous permet de rejeter l'hypothèse H8a.

- Perception du soutien du conjoint

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8 b. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent le soutien de leurs conjoints plus que celles qui sont âgées de 45 ans et plus.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) de l'item de la perception du soutien du conjoint.

Tableau 33-Réponses (%) de la variable « perception du soutien du conjoint »

Q100- Votre conjoint joue un rôle sur votre progression de carrière	Statistiques Descriptives (%)				
	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	8.8	5.3	35.1	35.1	15.8
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	6.9	3.4	34.5	37.9	17.2

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « perception du soutien du conjoint»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	42.70	0.662
<i>plus de 45 ans</i>	45.07	

Aucune différence statistiquement significative entre générations n'est remarquable au niveau de la perception du soutien du conjoint, ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse H8b.

- Perception de discrimination de genre

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8c. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans sont plus sensibles aux discriminations de genre, et elles ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) des items de la variable de « discrimination de genre » en fonction des générations.

Tableau 34- Réponses (%) de la variable « perception de discrimination de genre »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q70- Les femmes ont moins d'opportunités que les hommes pour le développement professionnel au travail	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	7	29.8	28.1	14	21.1
<i>Agées de plus que 45 ans</i>	3.4	13.8	37.9	10.3	34.6
Q73- Les hommes reçoivent plus de soutien et de confiance de l'organisation que les femmes	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	3.5	29.8	35.1	19.3	12.3
<i>Agées de plus que 45 ans</i>	0	24.2	44.8	10.3	20.7
Q75- En tant que femme, je trouve que je dois exercer plus d'effort et être plus "insistante" pour être promue à des postes de responsabilités:	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	12.3	35.1	21	12.3	19.3
<i>Agées de plus que 45 ans</i>	10.4	24.1	41.4	10.3	13.8

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable «perception de discrimination de genre»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	46.02	0.189
<i>Plus de 45 ans</i>	38.55	

Contrairement à ce que l'on pensait, aucune différence statistiquement significative entre générations n'est remarquable au niveau de la perception de discrimination de genre entre les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus, et celles moins de 45 ans (p value >0.05), ce qui nous conduit à rejeter notre hypothèse H8c.

- Perception des pratiques d'égalité de genre

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8d. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre que les plus âgées.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses des items de la variable de « pratiques d'égalité de genre » entre les femmes âgées de 45 ans et plus et celles moins de 45 ans.

Tableau 35 – Réponses (%) de la variable « perception des pratiques d'égalité de genre »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q76- L'université valorise la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Moins de 45 ans</i>	5.3	1.8	47.4	36.8	8.8
<i>Plus que 45 ans</i>	6.9	3.4	51.7	31	6.9

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable «perception des pratiques d'égalité de genre»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	44.82	0.455
<i>plus de 45 ans</i>	40.91	

Aucune différence statistiquement significative entre générations n'est remarquable au niveau de la perception des pratiques d'égalité de genre, permettant de rejeter cette hypothèse H8d.

- Perception du soutien des collègues et des réseaux

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8 e. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans expriment davantage que les plus âgées qu'elles sont soutenues par leurs collègues dans la construction de leur parcours.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) de l'item de la variable de « réseaux et soutien des collègues ».

Tableau 36 - Réponses (%) de la variable « perceptions des réseaux et soutien des collègues »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q89- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	15.9	10.5	17.5	45.6	10.5
<i>Agées de plus que 45 ans</i>	10.3	17.4	37.9	31	3.4
Q91- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues hommes pour vous promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Agées moins de 45 ans</i>	12.3	7	21.1	49.1	10.5
<i>Agées plus que 45 ans</i>	3.4	31.1	55.2	10.3	0

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « Réseaux et soutien des collègues »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	48.85	0.006
<i>plus de 45 ans</i>	39.43	

Nous trouvons une différence de perception statistiquement significative (p value < 0.05) entre les femmes âgées de 45 ans et plus et celles moins de 45 ans. En fait, les femmes âgées de moins de 45 ans (rang médiane = 48.85) perçoivent un soutien des collègues et des réseaux plus favorable que celles âgées de 45 ans et plus (rang médiane = 39.43). Ceci nous permet de confirmer notre hypothèse H8e.

▪ Au niveau de variable de satisfaction de carrière

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8 f. Les femmes âgées de 45 ans et plus sont plus satisfaites que celles qui sont plus jeunes

La variable « satisfaction de carrière » représente un score global qui inclut plusieurs éléments par rapport à la satisfaction professionnelle : la satisfaction envers les opportunités d'avancement, les conditions de travail, la stabilité de l'emploi, la reconnaissance du salaire, la satisfaction subjective.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses des items de la variable de « satisfaction de carrière » .

Tableau 37-Réponses (%) de la variable de « satisfaction de carrière »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>			
Q79- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	27.6	20.7	44.8	6.9
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	33.3	19.3	40.4	7
Q81- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université de la stabilité de votre emploi	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	20.7	0	55.2	24.1
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	38.6	15.8	42.1	3.5
Q84- Tout le long de votre parcours, êtes-vous satisfaite du succès obtenu dans votre carrière	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt Pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	13.8	6.9	75.9	3.4
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	26.4	10.5	52.6	10.5
Q85- En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	24.1	10.3	58.6	6.9
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	19.3	15.8	54.4	10.5
Q86- Par rapport à vos collègues femmes, vous trouvez que votre progression de carrière est bonne	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>Agées de 45 ans et plus</i>	6.9	5.3	64.9	20.7
<i>Agées de moins de 45 ans</i>	17.5	10.3	62.1	12.3

Variable «satisfaction de carrière	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	40.68	0.141
<i>plus de 45 ans</i>	49.03	

Contrairement à ce que l'on pensait, la satisfaction de carrière ne diffère pas entre les générations. Il n'y a pas une différence statistiquement significative ($p \text{ value} > 0.05$) entre les femmes âgées de 45 ans et plus et celles de moins de 45 ans. Ceci nous permet de rejeter notre hypothèse H8 f.

▪ Au niveau des variables de carrières

- Succès objectif de carrière

Pour la carrière objective, nous testons l'hypothèse suivante :

H8g. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une carrière objective plus favorable.

Pour le succès de la carrière objective, nous avons regroupé les indicateurs suivants pour obtenir ainsi un score de la variable « succès de carrière objectif ».

- *La durée prise pour la titularisation*
- *La durée prise pour la première promotion*
- *La durée prise pour la deuxième promotion*
- *Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années*
- *Participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années*

Nous montrons dans les tableaux ci-dessous les différentes réponses (%) des items constituant notre carrière objective.

- Durée prise pour la titularisation

A ce stade, nous vérifions l'hypothèse suivante :

H8h. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent une lenteur au niveau de leur titularisation plus que celles âgées de 45 ans et plus.

Nous montrons dans le tableau suivant les réponses pour la durée prise pour la titularisation, pour les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus et celles de moins de 45 ans.

Tableau 38- Réponses (%) des items de la durée prise pour la titularisation par âge

Durée prise pour la titularisation	Agée de moins de 45 ans	Agée de plus de 45 ans
<i>Avant la durée normale</i>	5.4	10.3
<i>La durée normale</i>	50	55.2
<i>Après la durée normale</i>	17.8	24.1
<i>Non titularisée</i>	26.8	10.4

<i>Mann-Whitney test</i>		
Durée prise pour la première titularisation	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	40.39	0.134
<i>plus de 45 ans</i>	49.60	

Ainsi, contrairement à ce que l'on pensait, les différences de durée prise pour la titularisation des femmes universitaires entre les deux générations ne sont pas statistiquement significatives ($p \text{ value} > 0.05$). Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse H8g.

- *Durée prise pour la première promotion*

A ce stade, nous testons l'hypothèse suivante:

H8i. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à avoir une promotion.

Tableau 39- Réponses (%) des items de la durée prise pour la première promotion

Durée prise pour la première promotion	Agée de moins de 45 ans	Agée de plus de 45 ans
<i>Avant la durée normale</i>	7	20.7
<i>La durée normale</i>	50.9	51.7
<i>Après la durée normale</i>	42.1	27.6

<i>Mann-Whitney test</i>		
Durée prise pour la première promotion	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	40.39	0.073
<i>plus de 45 ans</i>	49.60	

Comme nous montrons dans le tableau ci-dessus, contrairement à ce que nous pensons, la durée prise pour la première promotion des femmes universitaires ne présente pas de différence statistiquement significative ($p\text{-value} > 0.05$) entre les femmes âgées de 45 ans et plus et celles de moins de 45 ans. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse H 8h.

- *Participation scientifique à des colloques/conférences sur les quatre dernières années (en moyenne):*

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses des femmes universitaires entre générations au niveau de leur participation à des colloques.

Tableau 40-Réponses (%) du nombre de participation à des colloques

	Statistique descriptive(%)			
	Aucune participation (0 conférence)	Faible participation (<1 conférence/an)	Bonne participation (=1 conférence /an)	Très bonne participation (>1 conférence /an)
âgées de moins de 45 ans	52.6	21.1	10.5	15.8
âgées de plus de 45 ans	27.6	34.5	6.9	31

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Participation à des colloques	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	39.71	0.036
<i>plus de 45 ans</i>	50.95	

Nous remarquons que les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus ont une meilleure participation scientifique au niveau des colloques/conférences que les plus jeunes. En fait, 52.6% des jeunes femmes universitaires n'ont aucune participation bien qu'uniquelement 15.8 % ont une très bonne participation. Ce qui est beaucoup moindre que celles des femmes les plus âgées où 31 % des femmes ont une très bonne participation. Cette différence remarquable entre les deux générations au niveau de la participation scientifique à des colloques/conférences sur

les quatre dernières années est statistiquement significative (p value=0.036). Les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus ont une meilleure participation scientifique (médiane=50.95) que celles âgées de moins de 45 ans (médiane=39.71). Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse.

- Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses des femmes universitaires entre générations au niveau de leur participation à des encadrements de thèses et aux jurys de soutenance.

Tableau 41- Réponses (%) du nombre de participation à l'encadrement de thèses et aux jurys

	Statistique descriptive (%)			
	Aucune participation (0 jurys)	Faible participation (<1 jury/an)	Bonne participation (=1 jury /an)	Très bonne participation (>1 jury /an)
âgées de moins de 45 ans	54.4	28.1	3.5	14
âgées de plus de 45 ans	24.1	27.6	10.4	37.9

<i>Mann-Whitney test</i>		
Participation à des jurys de thèse	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	<i>37.87</i>	0.002
<i>plus de 45 ans</i>	<i>54.57</i>	

Nous remarquons que les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus ont une meilleure participation scientifique au niveau de l'encadrement de thèses et aux jurys de soutenance et de la participation aux colloques/conférences que les plus jeunes. En fait, 37.9% des jeunes femmes universitaires ont une très bonne participation. Cette différence remarquable entre les deux générations au niveau de la participation scientifique des femmes universitaires à l'encadrement des thèses est statistiquement significative (p value < 0.05). Mais cela est bien normal et logique puisque la variable est affectée et sensibilisée à l'âge.

Nous allons vérifier avec le test non-paramétrique de Mann-Whitney si la carrière objective diffère entre les femmes universitaires âgées de 45 ans et plus et celles moins de 45 ans.

<i>Mann-Whitney test</i>		
Variable «Carrière objective score»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	36.87	0. 000
<i>plus de 45 ans</i>	56.67	

Le tableau ci-dessus montre une différence statistiquement significative ($p \text{ value} < 0.05$) au niveau du succès de carrière objectif des femmes universitaires. Les femmes âgées de 45 ans et plus (rang médiane= 56.67) ont une carrière objective favorable plus que celles qui sont âgées de moins de 45 ans (rang médiane=36.87). Ce qui est normal puisque notre variable est affectée et sensibilisée à l'âge, nous confirmons alors notre hypothèse H8i.

- Publications scientifiques des articles durant les quatre dernières années

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H8j. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à publier que les anciennes.

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses des femmes universitaires entre générations au niveau de la publication scientifique.

Tableau 42-Réponses (%) du nombre de publication durant les quatre dernières années

	Statistique descriptive(%)			
	Aucune publication (0 conférence)	Faible participation (<1 conférence/an)	Bonne participation (=1 conférence /an)	Très bonne participation (>1 conférence /an)
âgées de moins de 45 ans	17.5	33.3	17.5	31.6
âgées de plus de 45 ans	3.5	34.5	17.2	44.8

<i>Mann-Whitney test</i>		
Participation à des colloques	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>moins de 45 ans</i>	39.71	0. 108
<i>plus de 45 ans</i>	50.95	

Nous ne trouvons aucune différence statistiquement significative au niveau de la production scientifique entre les générations. Nous rejetons alors notre hypothèse H8j.

Nous synthétisons dans le tableau suivant les hypothèses ayant présenté une différence de perception entre les groupes de femmes universitaires âgées de 45 ans et plus, et celles moins de 45 ans.

Tableau 43 - Synthèse des hypothèses de différences de perception entre générations

<i>H8a. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une perception plus favorable envers les pratiques de gestion adoptées.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8b. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent le soutien de leurs conjoints plus que celles qui sont âgées de 45 ans et plus.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8c. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans sont plus sensibles aux discriminations de genre.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8d. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8e. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans expriment qu'elles sont plus soutenues par leurs collègues dans la construction de leur parcours</i>	<i>confirmée</i>
<i>H8f. Les femmes âgées de 45 ans et plus sont plus satisfaites que celles qui sont plus jeunes.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8g. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une carrière objective plus favorable</i>	<i>confirmée</i>
<i>H8h. Les femmes âgées de moins de 45 ans ressentent une lenteur au niveau de leur titularisation plus que celles âgées de 45 ans et plus</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8i. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à avoir une promotion.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H8j. Les femmes âgées de moins de 45 ans trouvent plus de difficultés à publier que les anciennes</i>	<i>rejetée</i>

Notre analyse nous a permis de vérifier statistiquement les résultats préliminaires de la démarche qualitative concernant les différences des variables de perception et de carrière entre les groupes de femmes âgées de 45 ans et plus, et celles de moins de 45 ans.

Au niveau des variables de perception, nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau de la perception du « soutien des collègues et des réseaux » entre les deux générations. Les femmes âgées de moins de 45 ans (rang médiane = 48.85) perçoivent un plus grand soutien des collègues et des réseaux que celles âgées de 45 ans et plus (rang médiane= 39.43). En revanche, nous ne trouvons aucune différence remarquable significative au niveau de la perception des discriminations de genre.

D'autre part, au niveau des variables de carrière, nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau du succès objectif de carrière entre les générations : les femmes universitaires plus âgées ont une carrière objective plus favorable que celles des femmes âgées de moins de 45 ans. Malgré que notre hypothèse générale H8g soit confirmée, nous trouvons que certaines performances de recherche sont liées à l'âge, alors que d'autres non. Aucune différence statistiquement significative n'est remarquable au niveau de la publication scientifique entre les groupes de femmes âgées de 45 ans et plus, et celles qui sont plus jeunes. En revanche, nous trouvons une différence statistiquement significative au stade de leur participation scientifique à des colloques. Les femmes âgées de 45 ans et plus (médiane=50.95) ont une meilleure participation à des colloques/conférences que celles âgées de moins de 45 ans (médiane=39.71). Les variables de performance de recherche sont influencées par l'âge. De même, notre variable dépendante « succès objectif de carrière » est liée à l'âge et l'ancienneté, ce qui représente une limite pour l'interprétation de notre résultat à ce stade.

Hypothèses de différences entre discipline : SHS et STEM

Dans un deuxième temps, nous allons tester les hypothèses de différences de perception et de carrière entre les groupes de femmes issues des domaines en sciences humaines et sociales, et celles issues des domaines en STEM.

- Au niveau des variables de perceptions
- Perception du soutien des collègues et des réseaux

Nous testons à ce stade la variable suivante :

H9 a. Les femmes en STEM sont plus soutenues par leurs collègues que celles qui sont en SHS.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses des items de la variable « perception du soutien des collègues et des réseaux » par discipline.

Tableau 44- Réponses (%) de la variable « perception du soutien des collègues et des réseaux»

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q89- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>SHS</i>	<i>14.7</i>	<i>5.9</i>	<i>32.4</i>	<i>44.1</i>	<i>2.9</i>
<i>STEM</i>	<i>13.5</i>	<i>17.3</i>	<i>19.2</i>	<i>38.5</i>	<i>11.5</i>
Q91- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues hommes pour vous promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>SHS</i>	<i>11.8</i>	<i>8.8</i>	<i>38.2</i>	<i>38.2</i>	<i>2.2</i>
<i>STEM</i>	<i>7.7</i>	<i>19.2</i>	<i>28.8</i>	<i>34.6</i>	<i>9.6</i>

<i>Mann-Whitney test</i>		
Variable « Réseaux et soutien des collègues»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>SHS</i>	<i>48.85</i>	<i>0.770</i>
<i>STEM</i>	<i>39.43</i>	

Nous ne trouvons aucune différence disciplinaire statistiquement significative au niveau de la perception du soutien des collègues et des réseaux entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales. Ce qui nous permet de rejeter l'hypothèse H9a.

- Au niveau de la satisfaction de carrière

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante.

H9 b. Les femmes en SHS sont moins satisfaites que celles qui sont en STEM

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses des items de la variable de « satisfaction de carrière » par discipline

Tableau 45 - Réponses (%) de la variable « satisfaction de carrière »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>			
Q79- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>SHS</i>	47	11.8	32.4	8.8
<i>STEM</i>	21.2	25	48	5.8
Q81- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, de la stabilité de votre emploi	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>SHS</i>	44.1	5.9	44.1	5.9
<i>STEM</i>	25	13,5	48	13.5
Q84- Tout le long de votre parcours, êtes-vous satisfaite du succès obtenu dans votre carrière	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt Pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>SHS</i>	32.4	2.9	61.8	2.9
<i>STEM</i>	15.4	13.5	59.6	11.5
Q85- En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>SHS</i>	29.4	8.8	55.9	5.9
<i>STEM</i>	15.4	17.3	55.8	11.5
Q86- Par rapport à vos collègues femmes, vous trouvez que votre progression de carrière est bonne	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>
<i>SHS</i>	29.5	2.9	58.8	8.8
<i>STEM</i>	3.8	9.6	67.3	19.3

<i>Mann-Whitney test</i>		
Variable « satisfaction de carrière »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>SHS</i>	36.07	0.037
<i>STEM</i>	48.03	

Le test non paramétrique « Mann-Whitney » nous montre que la perception des femmes envers leur satisfaction de carrière diffère entre les femmes issues des domaines en sciences dures et celles en sciences humaines et sociales. Cette différence est statistiquement significative (p value=0.037). Les femmes rattachées issues des domaines STEM sont plus satisfaites (rang médiane=48.03) que celles en sciences humaines et sociales (rang médiane = 36.07). Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse H9 b.

- Au niveau des variables de carrières

- Publications scientifiques des articles durant les quatre dernières années

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H9c. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés pour publier que celles qu'en SHS.

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la publication scientifique des articles durant les quatre dernières années entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales.

Tableau 46- Réponses(%) au niveau des publications scientifiques des articles durant les quatre dernières années

	Statistique descriptive(%)			
	Aucune publication (0 publication)	Faible productivité (< 1 article /an)	Bonne productivité (=1 article/an)	Très bonne productivité (>1 article/an)
STEM	11.5	36.5	15.5	36.5
SHS	14.7	29.4	20.6	35.3

Les différences entre les groupes de femmes universitaires en SHS et celles en STEM au niveau de la publication scientifique ne sont pas statistiquement significatives (p value > 0.05). Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse H9 c.

- Succès objectif de carrière

Nous testons au niveau de la carrière objective, l'hypothèse suivante :

H9d. Les femmes en STEM ont une carrière objective moins favorable que celles en SHS.

Nous montrons dans les tableaux ci-dessous les différentes des réponses (%) des items constituant notre carrière objective.

- Durée prise pour la titularisation

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la durée prise pour la titularisation entre les groupes de femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales.

Tableau 47- Réponses de la durée prise pour la titularisation

Durée prise pour la titularisation	SHS	STEM
<i>Avant la durée normale</i>	6.1	7.7
<i>La durée normale</i>	66.7	42.3
<i>Après la durée normale</i>	6	28.8
<i>Non titularisée</i>	21.2	21.2

Les différences remarquables au niveau de la durée prise pour la titularisation des femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales ne sont pas statistiquement significatives (p value >0.05).

- La durée prise pour la première promotion

Nous testons à ce stade l'hypothèse suivante :

H9e. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés à progresser que celles en SHS.

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la durée prise pour la première promotion entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales.

Tableau 48- Réponses (%) de la durée prise pour la première promotion

Durée prise pour la première promotion	SHS	STEM
<i>Avant la durée normale</i>	5.9	15.4
<i>La durée normale</i>	61.8	44.2
<i>Après la durée normale</i>	32.3	40.4

<i>Mann-Whitney test</i>		
Durée prise pour « la première promotion »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>STEM</i>	43.31	0.922
<i>SHS</i>	43.79	

Les différences au niveau de la durée prise pour la première promotion des femmes universitaires issues des domaines en SHS et celles en STEM ne sont pas statistiquement significatives (p value >0.05).

- *Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années(en moyenne)*

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales.

Tableau 49- Réponses (%) pour la participation à l'encadrement de thèses et aux jurys de soutenance

	Statistique descriptive(%)			
	Aucune participation (0 jurys)	Faible participation (<1 jury/an)	Bonne participation (=1 jury /an)	Très bonne participation (>1 jury /an)
STEM	46.2	26.9	5.8	21.1
SHS	41.2	29.4	5.9	23.5

<i>Mann-Whitney test</i>		
<i>Participation à l'encadrement des thèses</i>	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>STEM</i>	<i>42.63</i>	<i>0.672</i>
<i>SHS</i>	<i>44.82</i>	

Les différences remarquables au niveau de la participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années en SHS et celles en STEM ne sont pas statistiquement significatives (p value >0.05).

- *Participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années*

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en SHS.

Tableau 50- Réponses (%) pour la participation à l'encadrement de thèses et aux jurys de soutenance

	Statistique descriptive(%)			
	Aucune participation	Faible participation (<1 colloque/an)	Bonne participation (=1 colloque /an)	Très bonne participation (>1 colloque /an)
STEM	46.2	28.8	9.6	15.4
SHS	41.2	20.6	8.8	29.4

<i>Mann-Whitney test</i>		
Participation à des colloques	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>SHS</i>	<i>46.71</i>	<i>0.307</i>
<i>STEM</i>	<i>41.40</i>	

Les différences remarquables au niveau de la participation à des colloques/conférences en SHS et celles en STEM ne sont pas statistiquement significatives (p value > 0.05).

Nous allons vérifier à travers le test non-paramétrique de Mann-Whitney si la carrière objective diffère entre les femmes universitaires rattachées en STEM et celles en sciences humaines et sociales.

<i>Mann-Whitney test</i>		
Variable « succès de carrière objectif »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>SHS</i>	44.59	0.744
<i>STEM</i>	42.79	

Contrairement à ce que nous anticipions, nous ne trouvons pas de différences statistiquement significatives liées à la carrière objective entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en sciences humaines et sociales. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

Nous synthétisons dans le tableau suivant les hypothèses ayant présenté une différence de perception entre les femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en SHS :

Tableau 51- Synthèse des hypothèses de différence entre discipline

<i>H9 a. Les femmes en STEM sont plus soutenues par leurs collègues que celles qui sont en SHS.</i>	<i>Rejetée</i>
<i>H9 b. Les femmes en SHS sont moins satisfaites que celles qui sont en STEM.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H9 c. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés pour publier que celles en SHS.</i>	<i>rejetée</i>
<i>H9 d. Les femmes en STEM trouvent plus de difficultés de progresser plus que celles en SHS.</i>	<i>Rejetée</i>
<i>H9 e. Les femmes en STEM ont une carrière objective moins favorable que celles en SHS.</i>	<i>Rejetée</i>

Notre analyse nous a permis de tester statistiquement les résultats préliminaires de la démarche qualitative concernant les différences des variables de perception et de carrière entre les groupes de femmes universitaires issues des domaines en STEM et celles en SHS.

Au niveau des variables de perception, la variable de la « *perception du soutien des collègues et des réseaux* » ne présente aucune différence statistiquement significative entre les femmes en sciences humaines et sociales, et celles en STEM.

Au niveau des variables de satisfaction, nous trouvons qu'il y a une différence statistiquement significative au niveau de la satisfaction de carrière entre les femmes issues des domaines en STEM et celles de sciences humaines et sociales. Les femmes rattachées issues des domaines en STEM sont plus satisfaites (rang médiane=48.03) que celles en sciences humaines et sociales (rang médiane= 36.07).

Au niveau des variables de carrière objective et de la durée prise pour la promotion et la titularisation, aucune différence significative n'est remarquable.

✚ Hypothèses liées aux différences de perceptions entre les groupes de femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du public.

Nous allons tester les hypothèses de différences de perception et de carrière entre les groupes de femmes rattachées aux universités privées et celles du secteur public.

▪ Variables liées aux perceptions

- *Perception des pratiques et du soutien organisationnel*

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 a. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques et le soutien organisationnel que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes fréquences des réponses des items de la variable « pratiques et soutien organisationnel ».

Tableau 52-Réponses (%) de la variable « pratiques et soutien organisationnel »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q49- L'université adopte des pratiques organisationnelles favorisant la progression des femmes.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	15	10	37.5	20	17.5
<i>Université publique</i>	30.4	19.5	34.8	15.2	0
Q51-L'université n'apprécie pas les efforts supplémentaires que je fournis.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	25	12.5	27.5	27.5	7.5
<i>Université publique</i>	6.5	13	34.8	30.4	15.2
Q55- Même si je faisais le meilleur travail possible, l'université ne le remarquerait pas.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	22.5	27.5	32.5	7.5	10
<i>Université publique</i>	19.6	23.9	32.6	13	10.9
Q57-L'université m'accompagne et me soutient lorsque j'ai un problème ou que je rencontre des difficultés au travail.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	10	5	35	42.5	7.5
<i>Université publique</i>	37	6.5	30.4	21.7	4.3
Q61- Dans votre université actuelle, vous sentez que l'organisation encourage et soutient les femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et avancer.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	15	5	47.5	22.5	10
<i>Université publique</i>	30.4	19.6	34.8	15.2	0
Q65- J'aurais préféré recevoir plus de soutien de la part de l'administration	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	7.5	15	25	35	17.5
<i>Université publique</i>	0	0	32.6	44.2	23.3
Q68- Je reçois moins d'opportunités de développement professionnel que ce que je souhaite.	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	22.5	17.5	30	30	0

<i>Université publique</i>	10.9	10.9	23.9	45.7	6.5
Q63- L'université me récompense	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	25	5	47.5	17.5	5
<i>Université publique</i>	43.5	17.4	32.6	6.5	0

Variable « Pratiques et soutien organisationnel »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>	52.64	0.002
<i>Université publique</i>	35.55	

Le tableau du test non paramétrique « Mann-Whitney » montre que la perception des femmes envers les pratiques et le soutien organisationnel diffère entre les femmes rattachées aux universités privées et celles aux universités publiques. Cette différence est statistiquement significative ($p\text{-value}=0.016$). Les femmes rattachées aux universités privées ont une perception des pratiques et du soutien organisationnel beaucoup plus favorable (rang médiane=52.64) que celles du milieu public (rang médiane = 35.55). Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse.

- *Perception de l'environnement de travail pour la recherche*

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 b. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers l'environnement de travail pour la recherche que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes fréquences des réponses des items de la variable « environnement de travail de recherche ».

Tableau 53- Réponses (%) de la variable « perception de l’environnement de travail de recherche »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q43- L’université de rattachement assure une structure favorable et soutenante pour la recherche	<i>Pas d’accord</i>	<i>Plutôt pas d’accord</i>	<i>Ni d’accord ni pas d’accord</i>	<i>Plutôt d’accord</i>	<i>Tout à fait d’accord</i>
<i>Universités privées</i>	10	7.5	37.5	40	5
<i>Université publique</i>	28.9	20	31,1	15.6	4,4
Q48- Pour vous, les conditions de travail de votre université de rattachement se sont améliorées avec le temps	<i>Pas d’accord</i>	<i>Plutôt pas d’accord</i>	<i>Ni d’accord ni pas d’accord</i>	<i>Plutôt d’accord</i>	<i>Tout à fait d’accord</i>
<i>Universités privées</i>	7.5	17.5	32.5	30	12.5
<i>Université publique</i>	54.3	6.5	15.2	19.6	
Q59- L’université m’assure des conditions de travail favorisantes et un environnement convenable pour la recherche	<i>Pas d’accord</i>	<i>Plutôt pas d’accord</i>	<i>Ni d’accord ni pas d’accord</i>	<i>Plutôt d’accord</i>	<i>Tout à fait d’accord</i>
<i>Universités privées</i>	17.5	7.5	40	25	10
<i>Université publique</i>	33.3	28.9	28.9	8.9	4.3

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « Environnement de travail de recherche »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>	55.64	0.002
<i>Université publique</i>	35.55	

La perception des femmes envers l’environnement de travail pour la recherche diffère entre les universités privées et les universités publiques. Les femmes rattachées aux universités privées perçoivent un environnement de structure de recherche plus favorable que celles du public. D’après le tableau ci-dessus, 45 % des femmes du privé trouvent que leur université assure un environnement favorable, alors que celles du milieu public ne sont que 20 % à le penser. Les femmes qui trouvent que l’université ne leur assure pas un environnement favorable sont beaucoup plus nombreuses dans le milieu public (48.9%) que dans le privé (17.5%). Cette différence de perception entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du milieu

public est statistiquement significative (p value <0.05), ce qui montre que l'environnement pour la recherche est perçu plus favorablement par les femmes rattachées aux universités privées (rang médiane = 55.64) que celles du public (rang médiane= 35.55). Ce qui confirme notre hypothèse.

- *Perception du soutien des collègues et de réseaux*

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 c. Les femmes dans le milieu privé perçoivent plus de soutien des collègues que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses à l'item de la variable de « réseaux et soutien des collègues» en fonction des universités.

Tableau 54- Réponses (%) de la variable de « soutien des collègues et de réseaux »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
Q89- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	7.5	7.5	27.5	37.5	20
<i>Université publique</i>	8.7	2.2	41.3	34.8	13
Q91- Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues hommes pour promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	10	12.5	17.5	47.5	12.5
<i>Université publique</i>	17.4	13	30.4	34.8	4.3

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « Réseaux et soutien des collègues »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>	48.18	0.100
<i>Université publique</i>	39.43	

Contrairement à anticiper, nous ne trouvons pas de différences statistiquement significatives ($p \text{ value} > 0.05$) liées à la perception du soutien des collègues et des réseaux entre les groupes de femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du public. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

- Perception des pratiques d'égalité de genre

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 d. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) des items de la variable des « pratiques d'égalité de genre » :

Tableau 55- Réponses(%) de la variable « pratiques d'égalités de genre »

Q76- L'université valorise la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes.	Statistiques Descriptives (%)				
	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	5	2.5	30	47.5	15
<i>Université publique</i>	6.5	2.2	65.2	23.9	2.2

Tableau : Mann-Whitney test			
Variable « Pratique d'égalité de genre »	Médiane	p-value	
<i>Universités privées</i>	51.94	0.001	
<i>Université publique</i>	36.15		

D'après le tableau ci-dessus, nous remarquons que 62.5 % des femmes universitaires rattachées au milieu privé trouvent que les universités valorisent l'égalité des genres, alors que seulement 26.1 % des femmes universitaires du public trouvent cela. Et la majorité n'a aucun avis, ce qui montre l'ignorance sur le sujet. Cette différence de perception entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du milieu public est statistiquement significative ($p \text{ value} < 0.05$), ce qui montre que les pratiques d'égalité sont plus favorablement perçues dans les universités du privé (rang médiane = 51.95) que dans celles du public (rang médiane = 36.15). Ce qui permet de confirmer notre hypothèse.

- Perception du poids des responsabilités familiales

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10e. Les femmes dans le milieu privé trouvent plus de difficulté à répondre à leurs obligations familiales que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) de l'item de la variable du poids des responsabilités familiales :

Tableau 56- Réponses (%) de la variable « poids des responsabilités familiales »

Q98- Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de progresser dans votre carrière	Statistiques Descriptives (%)				
	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	17.5	7.5	30	37.5	7.5
<i>Université publique</i>	23.9	6.5	34.8	30.4	4.3

Tableau : Mann-Whitney test		
Variable «Poids des responsabilités familiales»	Médiane	p-value
<i>Universités privées</i>	45.89	0.320
<i>Université publique</i>	40.75	

Aucune différence statistiquement significative n'est remarquable au niveau de ce stade. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

- Perception de l'impact professionnel sur la carrière

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 f. Les femmes dans le milieu privé ressentent plus l'impact professionnel sur leur progression que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les différentes réponses (%) de l'item de la variable de « l'impact professionnel sur la carrière » :

Tableau 57- Réponses (%) de la variable « impact confessionnel sur la carrière »

Q94- Votre choix d'université de rattachement est-il affecté par le système confessionnel et les connotations religieuses	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				
	<i>Pas d'accord</i>	<i>Plutôt pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
<i>Universités privées</i>	35	22.5	15	25	2.5
<i>Université publique</i>	21.7	15.2	23.9	28.3	10.9

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>			
Variable	« impact confessionnel sur la carrière»	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>		47.96	0.320
<i>Université publique</i>		38.38	

Aucune différence statistiquement significative n'est remarquable au niveau de cette variable. Pour cela, nous rejetons notre hypothèse.

- Variable de satisfaction de carrière

Au niveau de cette variable, nous testons l'hypothèse suivante :

<i>H10 g. Les femmes dans le milieu privé sont plus satisfaites de leur carrière que celles du public.</i>

Nous présentons par la suite les réponses (%) des items de la satisfaction de carrière.

Tableau 58- Réponses (%) de la variable « satisfaction de carrière »

	<i>Statistiques Descriptives (%)</i>				<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>		
Q79- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement.						
<i>Universités privées</i>	17.5	22.5	50	10	50.15	0.015
<i>Université publique</i>	43.5	17.4	34.8	4.3	37.72	
Q81- Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de la stabilité de votre emploi.					<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>	<i>e</i>	
<i>Universités privées</i>	20	12.5	50	17.5	50.13	0.014
<i>Université publique</i>	43,4	8.7	43.5	4.3	37.74	
Q84- Tout le long de votre parcours, êtes-vous satisfaite du succès obtenu dans votre carrière.					<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>	<i>e</i>	
<i>Universités privées</i>	10	2.5	77.5	10	51.35	0.002
<i>Université publique</i>	32.6	15.2	45.7	6.5	36.67	
Q85- En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant.					<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>	<i>e</i>	
<i>Universités privées</i>	15	7.5	67.5	10	48.30	0.065
<i>Université publique</i>	26.1	19.6	45.7	8.7	39.33	
Q86- Par rapport à vos collègues femmes, trouvez-vous que votre progression de carrière est bonne.					<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
	<i>Pas satisfaite</i>	<i>Plutôt pas satisfaite</i>	<i>Satisfaite</i>	<i>Tout à fait satisfaite</i>	<i>e</i>	
<i>Universités privées</i>	12.5	2.5	70	15	45.40	0.442
<i>Université publique</i>	15.2	10.9	58.7	15.2	41.85	

<i>Tableau : Mann-Whitney test</i>		
Variable « Satisfaction de carrière »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>	51.38	0.006
<i>Université publique</i>	36.65	

Nos premiers résultats ont montré clairement que femmes du privé sont plus satisfaites de leur travail et de leur carrière que celles du public. Ce qui nous permet de confirmer notre hypothèse.

Cette différence de perception entre les femmes des universités privées et celles du public est statistiquement significative (p -value = 0.006). Ces différences de satisfaction entre les groupes de femmes universitaires se reflètent sur différents niveaux:

Au niveau de la stabilité d'emploi : Dans le milieu privé, nos résultats montrent que les femmes universitaires sont plus satisfaites de leur stabilité d'emploi que celles qui sont rattachées au milieu public. D'après le tableau ci-dessus, 32.5% des femmes universitaires rattachées au milieu privé ne sont pas satisfaites de leur stabilité d'emploi. Ce qui est moindre que dans le public où 52.1% des femmes universitaires ne sont pas satisfaites. Cette différence de perception entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du milieu public est statistiquement significative (p value= 0.014).

Au niveau des opportunités de carrière : La satisfaction envers les opportunités de carrière diffère entre les femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du public. D'après notre étude statistique, les répondantes rattachées aux universités privées perçoivent qu'elles sont plus satisfaites des opportunités de carrière et des possibilités d'avancement que les femmes universitaires du milieu public. D'après le tableau ci-dessus, 40 % des femmes universitaires rattachées au milieu privé ne sont pas satisfaites des possibilités d'avancement. Ce qui est inférieur au milieu public où 60.9 % des femmes universitaires ne sont pas satisfaites. 60% des femmes dans le milieu privé sont satisfaites des possibilités d'avancement dans le milieu privé en comparaison avec 39.1% du public. Cette différence de perception entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du public est statistiquement significative (p value <0.05), ce qui montre que les femmes du privé (rang médiane = 50.15) sont plus satisfaites envers leurs opportunités de carrière que celles du public (rang médiane= 37.72).

Au niveau de la satisfaction de carrière : Nos résultats ont montré notamment que les femmes universitaires rattachées aux universités privées sont plus satisfaites de leur de carrière (succès subjectif) que celles du milieu public. Cette différence de perception entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du milieu public est statistiquement significative (p value <0.05), ce qui montre que les femmes des universités privées (rang médiane = 49.17) sont plus satisfaites que celles du public (rang médiane=37.77). Elles se trouvent mieux

accompagnées et situées dans un environnement favorable, ce qui permet de favoriser leur carrière subjective.

- Variables de carrière
- Succès objectif de carrière

Au niveau de la carrière objective, nous testons l'hypothèse suivante :

H10 h. Les femmes dans le milieu privé ont une carrière objective plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.

Pour le succès objectif de carrière, nous avons regroupé les indicateurs suivants ensemble pour obtenir ainsi un score de la variable « succès objectif de carrière ».

- *La durée prise pour la première promotion*
- *La durée prise pour la deuxième promotion*
- *La durée prise pour la titularisation*
- *Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années*
- *Participation à des colloques/conférences sur les quatre dernières années*

Nous montrons dans les tableaux ci-dessous les différentes réponses (%) des items constituant notre carrière objective.

- Durée prise pour la titularisation

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses (%) de la durée prise pour la titularisation

Tableau 59- Réponses (%) des items de la durée prise pour la titularisation

Durée prise pour la titularisation	Universités privées	Université publique
<i>Avant la durée normale</i>	7.5	6.5
<i>La durée normale</i>	55	47.8
<i>Après la durée normale</i>	12.5	26.1
<i>Non titularisée</i>	25	19.6

Nous trouvons que 55 % des femmes rattachées aux universités privées et 47.8% des femmes rattachées au milieu public sont titularisées selon la durée normale. Contrairement à ce que l'on

pensait, nous ne trouvons aucune différence statistiquement significative remarquable (p value >0.05).

- Durée prise pour la première promotion

Nous testons à ce niveau l'hypothèse suivante :

H10 i. Les femmes dans le milieu privé ont une promotion plus rapide que celles du public.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses (%) de la durée prise pour la première promotion.

Tableau 60-Réponses (%) des items de la durée prise pour la première promotion

Durée prise pour la première promotion	Universités privées	Université publique
<i>Avant la durée normale</i>	15	8,7
<i>La durée normale</i>	47.5	54.3
<i>Après la durée normale</i>	37.5	37

Les différences au niveau de la durée prise pour la promotion entre les deux milieux ne sont pas statistiquement significatives (p value >0.05). Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

- Participation scientifique à des colloques/conférences sur les quatre dernières années (en moyenne).

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses (%) de la durée prise pour la participation scientifique à des colloques/conférences sur les quatre dernières années (en moyenne).

Tableau 61- Réponses (%) du nombre de participation à des colloques

	Statistique descriptive	
	Universités privées	Université publique
Aucune participation	32.5	54.4
Faible participation (< 1 conférence /an)	30	21.7
Bonne participation (=1 conférence /an)	5	13
Très bonne participation (>1 conférence/an)	32.5	10.9

Nous remarquons que les femmes universitaires rattachées aux universités privées ont une meilleure participation scientifique au niveau des colloques/conférences que celles rattachées au milieu public. En fait, 54.4 % des femmes rattachées au milieu public n'ont aucune participation bien qu'uniquement 10.9% ont une très bonne participation. Ce qui est beaucoup moindre que celles du milieu privé, où 32.5 % des femmes ont une très bonne participation. Les différences remarquables à ce niveau sont statistiquement significatives (p value <0.05). Les femmes du milieu privé ont une participation scientifique (rang médiane= 49.60) plus favorable que celles du public (rang médiane=38.20).

- Participation à l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance (en moyenne)

Nous présentons dans le tableau ci-dessous les réponses (%) de la durée prise pour l'encadrement des thèses et aux jurys de soutenance sur les quatre dernières années (en moyenne).

Tableau 62- Réponses (%) du nombre de participation à l'encadrement des thèses (en moyenne)

	Statistique descriptive	
	Universités privées	Université publique
Aucune participation	40	47.8
Faible participation (< 1 jury /an)	25	30.4
Bonne participation (=1 jury /an	7.5	4.3
Très bonne participation (>1 jury/an)	27.5	17.5

En vérifiant statistiquement, les différences remarquables à ce niveau, nous ne trouvons pas de différences statistiquement significatives (p value >0.05).

Le test de Mann-Whitney dans le tableau ci-dessous nous permet de vérifier s'il existe une différence remarquable au niveau de la carrière objective des femmes universitaires entre les deux milieux.

<i>Mann-Whitney test</i>		
Variable « succès objectif de carrière »	<i>Médiane</i>	<i>p-value</i>
<i>Universités privées</i>	46.60	0.283
<i>Université publique</i>	40.80	

Contrairement à ce que l'on pensait, aucune différence statistiquement significative n'a été remarquée en comparant au niveau de la carrière objective des femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du milieu public, ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

- Production scientifique durant les quatre dernières années

Nous testons à ce niveau l'hypothèse suivante :

H10 j .Les femmes dans le milieu privé ont une production scientifique plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses pour la publication scientifique des articles durant les quatre dernières années entre les groupes de femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du milieu public.

Tableau 63- Réponses (%) au niveau de publication scientifique des articles durant les quatre dernières années

	Statistique descriptive	
	Universités privées	Université publique
Aucune publication	10	15.2
Faible productivité (< 1 article /an)	25	41.3
Bonne productivité (=1 article/an)	15	19.6
Très bonne productivité (>1 article/an)	50	23.9

Nous remarquons que les groupes de femmes universitaires rattachées aux universités privées ont une production scientifique meilleure, au niveau de la publication d'articles, que celles rattachées au milieu public. En fait, 50% des femmes rattachées au milieu privé ont une très bonne productivité scientifique. Ce qui est beaucoup plus que celles du milieu public où 23.03 % des femmes ont une très bonne participation. Les différences remarquables au niveau de la publication scientifique des articles sont statistiquement significatives (p value <0.05). Les femmes du milieu privé ont une productivité scientifique (rang médiane= 49.80) plus favorable que celles du public (rang médiane=38.02). Ce qui permet de confirmer notre hypothèse.

-Stabilité professionnelle

Nous testons à ce stade l'hypothèse ci-dessous :

H10 k. Les femmes dans le milieu privé ont une stabilité professionnelle plus que celles dans le public.

Nous montrons dans le tableau suivant la répartition des réponses à cet item.

Tableau 64- Réponses (%) de l’item de la stabilité professionnelle

	Université privée	Université publique
<i>Contractuelle</i>	45	58.7
<i>Titularisée-cadrée</i>	55	41.3

A travers le test de khi-2, nous ne trouvons aucune différence statistiquement significative entre les femmes universitaires des universités privées et celles du publique. Ce qui nous permet de rejeter notre hypothèse.

Nous synthétisons dans le tableau suivant les hypothèses ayant présenté une différence de perception et de carrière entre les femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du publique.

Tableau 65- Synthèse des hypothèses entre les groupes de femmes rattachées aux universités privées et celles du public

<i>H10 a. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques et le soutien organisationnel que celles du public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 b. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers l’environnement de travail pour la recherche que celles du public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 c. Les femmes dans le milieu privé perçoivent plus le soutien des collègues que celles du public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 d. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques d’égalité de genre que celles du public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 e. Les femmes dans le milieu privé trouvent plus de difficultés à répondre à leurs obligations familiales que celles du public.</i>	<i>Rejetée</i>
<i>H10 f. Les femmes dans le milieu privé ressentent plus l’impact confessionnel sur leur progression que celles du public.</i>	<i>Rejetée</i>
<i>H10 g. Les femmes dans le milieu privé sont plus satisfaites de leur carrière que celles du public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 h. Les femmes dans le milieu privé ont une carrière objective plus favorable que celles qui sont dans le milieu public</i>	<i>Rejetée</i>
<i>H10 i. Les femmes dans le milieu privé ont une promotion plus rapide que celles du public.</i>	<i>Rejetée</i>

<i>H10 j. Les femmes dans le milieu privé ont une production scientifique plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.</i>	<i>Confirmée</i>
<i>H10 k. Les femmes dans le milieu privé ont une stabilité professionnelle plus que celles dans le public</i>	<i>Rejetée</i>

Notre analyse nous a permis de vérifier statistiquement les résultats préliminaires de l'étude qualitative concernant les différences de perception et de carrière entre les groupes de femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du milieu public.

Au niveau des variables de perception, conformément à ce que l'on pensait, les femmes rattachées aux universités privées ont une perception des pratiques et du soutien organisationnel beaucoup plus favorable (rang médiane=52.64) que celles du milieu public (rang médiane =35.55). De même au niveau des pratiques d'égalité de genre, cette différence de perception entre les femmes rattachées aux deux milieux est statistiquement significative. Ceci montre que les pratiques d'égalité de genre sont plus favorablement perçues dans les universités du privé (rang médiane = 51.95) que celles du public (rang médiane= 36.15). D'autre part, nous constatons l'existence d'une différence statistiquement significative au niveau de la perception de l'environnement de travail pour la recherche. Les femmes rattachées aux universités privées perçoivent un environnement de structure de recherche plus favorable que celles du public. En revanche, contrairement à ce que l'on pensait, aucune différence statistiquement significative n'est remarquable au niveau du poids des responsabilités familiales, ni au niveau du rôle des réseaux et du soutien des collègues ou de l'impact professionnel sur la carrière.

Au niveau de la satisfaction de carrière, nous trouvons également une différence statistiquement significative entre les femmes universitaires rattachées aux universités privées et celles du publiques. Ces différences de satisfaction entre les groupes de femmes universitaires se reflètent sur différents niveaux: la stabilité d'emploi, les opportunités de carrière et de la satisfaction subjective de carrière.

De même, au niveau des variables relatives à la carrière objective, nous obtenons une différence statistiquement significative en ce qui concerne la production d'articles durant les quatre dernières années. Les femmes du milieu privé ont une productivité scientifique (rang médiane= 49.80) plus importante que celles du public (rang médiane=38.02). Elles ont également une meilleure participation scientifique au niveau des colloques/conférences que celles rattachées

au milieu public. D'autre part, la carrière objective ne montre aucune différence de promotion statistiquement significative entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du public. Cette variable dépendante est affectée par l'âge et par l'ancienneté, ce qui présente une limite pour notre analyse.

5.2.2.4 *Synthèse de l'analyse bivariée*

Nous résumons dans le tableau 66 suivant les différentes hypothèses confirmées dans notre étude à travers notre analyse bivariée.

Tableau 66-Synthèse des hypothèses confirmées dans l'analyse bivariée

H1a : La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.	confirmée
H1b : La perception des pratiques et du soutien organisationnel sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	confirmée
H2b: Les réseaux et le soutien des collègues sont en corrélation positive avec la satisfaction de carrière des femmes.	confirmée
H4a: les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec le succès objectif de carrière des femmes.	confirmée
H4b: les conditions de l'environnement pour la recherche sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	confirmée
H5a -Les pratiques d'égalité de genre sont en corrélation positive avec la satisfaction de la carrière des femmes.	confirmée
H6- Les perceptions de discrimination de genre sont en corrélation négative avec la satisfaction de la carrière des femmes.	confirmée
H7: Le succès de la carrière objective est lié positivement à la satisfaction de la carrière des femmes.	confirmée
H8 e. Les femmes universitaires âgées de moins de 45 ans expriment qu'elles sont plus soutenues par leurs collègues dans la construction de leur parcours.	confirmée
H8 g. Les femmes âgées de 45 ans et plus ont une carrière objective plus favorable	confirmée
H9 b. Les femmes en SHS sont moins satisfaites que celles qui sont en STEM.	confirmée
H10 a. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques et le soutien organisationnel que celles du public.	confirmée
H10 b. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers l'environnement de travail pour la recherche que celles du public.	confirmée
H10 c. Les femmes dans le milieu privé perçoivent plus le soutien des collègues que celles du public.	confirmée
H10 d. Les femmes dans le milieu privé ont une perception plus favorable envers les pratiques d'égalité de genre que celles du public.	confirmée
H10 g. Les femmes dans le milieu privé sont plus satisfaites de leur carrière que celles du public.	confirmée
H10 j. Les femmes dans le milieu privé ont une production scientifique plus favorable que celles qui sont dans le milieu public.	confirmée

Notre analyse bivariée nous a permis de trouver certaines relations statistiques entre les variables de notre modèle.

Au niveau des variables de perception, nos premiers résultats ont fait ressortir un lien entre la satisfaction de carrière et les perceptions des pratiques et du soutien organisationnel, et les pratiques d'égalité de genre. Nous trouvons également une relation statistiquement significative entre la satisfaction de carrière et la perception du soutien des collègues et des réseaux, ainsi que l'environnement de travail pour la recherche. De même, nous confirmons notre hypothèse de l'existence d'une relation négative entre la satisfaction de carrière et la perception des discriminations de genre.

Au niveau des variables de carrière, nos résultats préliminaires ont indiqué un lien entre le succès objectif de carrière et les perceptions des pratiques du soutien organisationnel, et la perception de l'environnement de travail pour la recherche.

En outre, à travers notre analyse bivariée, nous vérifions statistiquement les différences perçues entre certains groupes de femmes. Nos résultats ont révélé peu de différences entre les perceptions des groupes de femmes par génération (moins de 45 ans, 45 ans et plus) et par discipline (SHS, STEM).

Au niveau des différences perçues entre les générations, nous trouvons une différence au niveau de la perception du « soutien des collègues et des réseaux ». Comme nous l'avons constaté, les femmes âgées de moins de 45 ans perçoivent un soutien des collègues et des réseaux plus favorables que celles âgées de 45 ans et plus. De même, nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau du succès objectif de carrière entre les générations : les femmes universitaires plus âgées ont une carrière objective plus favorable que celles des femmes âgées de moins de 45 ans. Ce « succès objectif de carrière » est lié et sensibilisé à l'âge et à l'ancienneté. Ce qui représente une limite pour l'interprétation de notre résultat à ce stade.

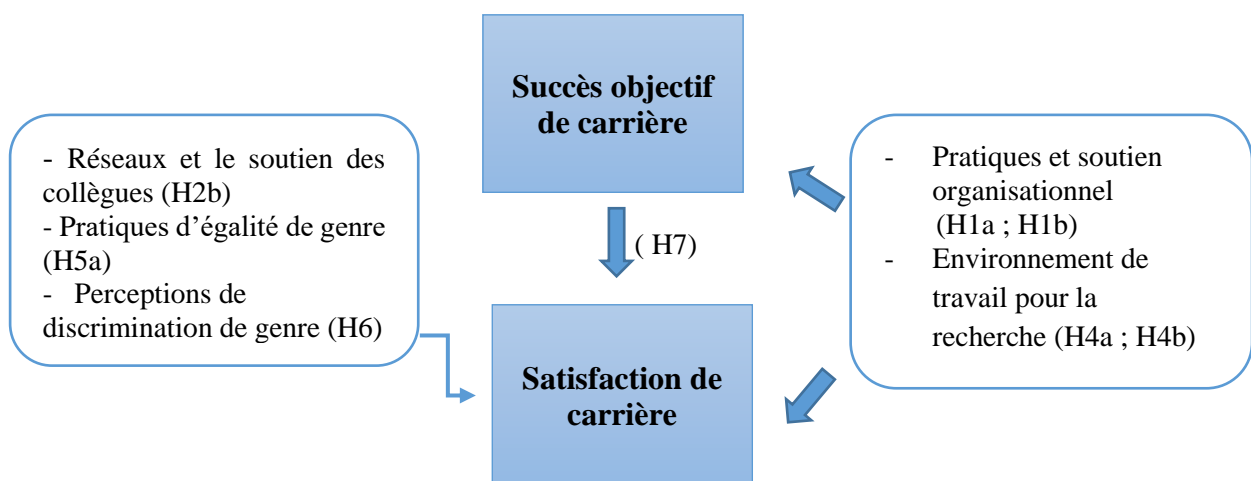
D'autre part, en ce qui concerne les différences de perception entre femmes en fonction de leurs domaines disciplinaires, nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau de la satisfaction de carrière entre les groupes de femmes issues des domaines en STEM et

celles de SHS, à savoir que les femmes rattachées issues des domaines en STEM sont plus satisfaites que celles en sciences humaines et sociales.

Enfin, nos résultats ont indiqué clairement des différences de perception entre les groupes de femmes selon les types d'universités (privées-publique). Conformément à ce que l'on pensait, les femmes rattachées aux universités privées ont une perception des pratiques et du soutien organisationnel beaucoup plus favorable que celles du milieu public. De plus, notre analyse bivariée a montré des différences de satisfaction entre les femmes rattachées aux universités privées et celles du public. Cela se reflète sur différents niveaux: des conditions de travail attribué dans les universités, de la stabilité d'emploi et des opportunités de carrière. Nous trouvons également des différences statistiquement significatives au niveau des variables de performances de la recherche. En fait, les femmes du milieu privé ont une meilleure production scientifique et participation scientifique au niveau des colloques/conférences que celles rattachées au milieu public.

Nous résumons dans les figures suivantes les relations statistiques confirmées entre les variables de notre modèle à travers notre analyse bivariée.

Figure 5- Synthèse des relations statistiques entre les variables



Nous résumons dans les figures ci-dessous les différences perçues entre groupes de femmes à travers notre analyse bivariée.

Figure 6-Perceptions des femmes en fonction des générations

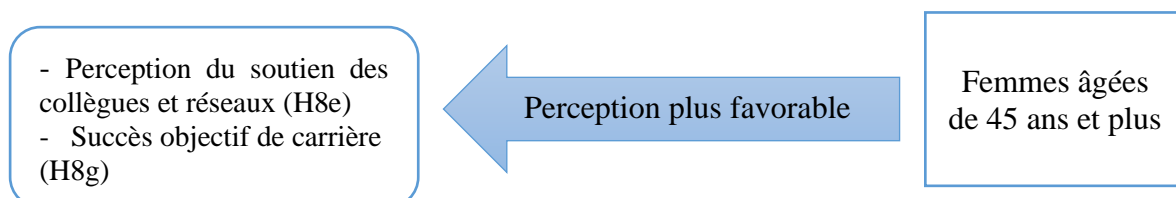


Figure 7-Perceptions des femmes en fonction des disciplines

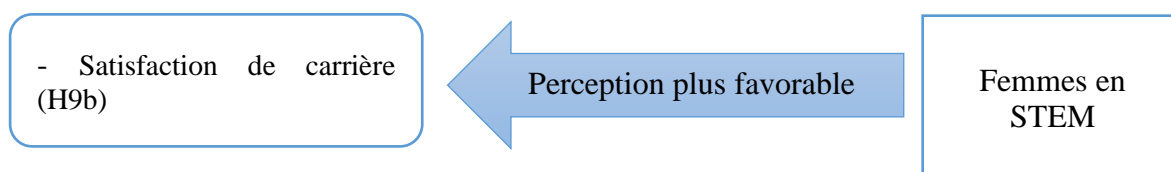
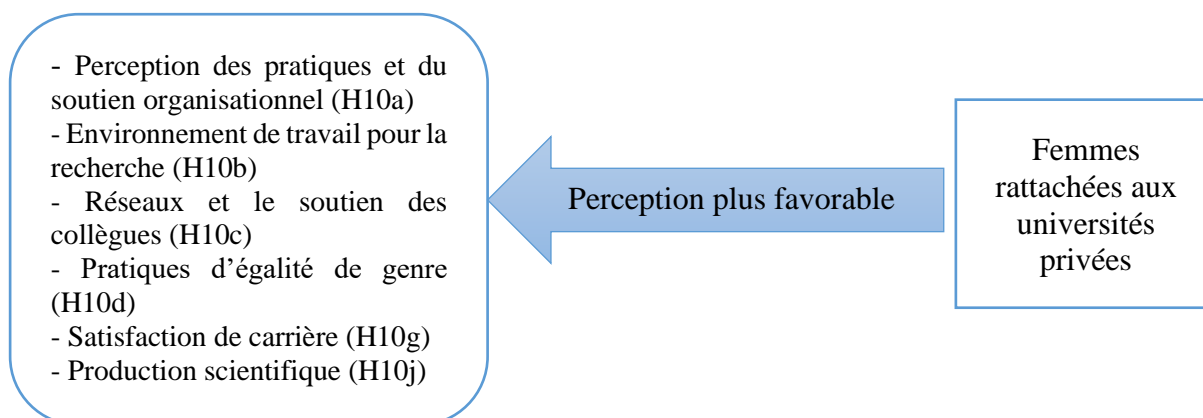


Figure 8- Perceptions des femmes en fonction de types d'universités



Notre analyse bivariée ne tient pas compte de l'influence d'autres variables, et compte tenu des limites liées à l'âge et à l'ancienneté affectant notre variable de carrière objective, il importe d'étudier le poids respectif des différentes variables à travers une analyse multivariée. Pour cela, nous mobilisons les méthodes de régressions linéaires multiples afin d'approfondir notre recherche et de vérifier les relations et le poids de nos variables indépendantes sur les succès objectif et subjectif de carrière des enseignantes-chercheuses.

5.2.3 Résultats de l'analyse des régressions linéaires multiples

La régression multiple est utilisée lorsque l'on souhaite prédire la valeur d'une variable en fonction de la valeur de deux autres variables ou plusieurs. Elle est utilisée pour analyser la relation entre une variable dépendante et plusieurs variables indépendantes quantitatives. Chaque variable indépendante est évaluée par la procédure de régression de façon à maximiser la prédiction de la variable expliquée (Carricano et al, 2009). C'est la méthode multivariée la plus utilisée pour l'explication et la prédiction de la variable dépendante. En cas de prédiction,

le but de la régression est de maximiser le pouvoir prédictif des variables indépendantes (Carricano et al, 2009). En outre, dans le cas d'explication, la régression permet de préciser l'importance relative de chaque variable indépendante par sa signification et sa direction.

La variable dépendante (Y) est estimée à partir des variables indépendantes (X) par l'équation linéaire suivante : $Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ (Carricano et al, 2009).

Nous trouvons différentes méthodes dans les études qui permettent d'insérer les variables indépendantes dans l'analyse de régression multiple (Carricano et al, 2009). Dans notre étude, nous allons mener une régression multiple pour voir l'influence des variables indépendantes sur « *la satisfaction de carrière* » et « *le succès objectif de carrière* » en adoptant la technique de « pas à pas (*stepwise*) » au moyen du logiciel Spss. Cette technique consiste à insérer les variables indépendantes dans l'équation une par une ; elles peuvent être supprimées par la suite en cas de non significativité. L'arrêt du processus a lieu lors de l'impossibilité d'introduire ou d'éliminer une variable. Cette méthode est la plus recommandée.

5.2.3.1 Conditions requises pour l'analyse de régressions multiples

Pour pouvoir mener une analyse de régression sur les données quantitatives, nous devons vérifier que les données respectent les conditions suivantes (Delacroix et al, 2021) :

- Pour les variables indépendantes, nous devons vérifier qu'il n'y a pas de multi-collinéarité. Cela arrive lorsque nous avons deux variables indépendantes ou plus qui sont fortement corrélées entre elles. Cette condition est vérifiable en réalisant le test de colinéarité suivant à travers le logiciel Spss : tolérance et facteur d'inflation de la variance (VIF). Une tolérance élevée correspond à un faible degré de colinéarité. Le seuil de 0,3 est recommandé. À l'inverse, le seuil du facteur d'inflation de la variance (VIF) doit être faible : < 3 (Carricano et al, 2009).
- Nous devons vérifier que les résidus sont approximativement distribués normalement. Cette condition est vérifiée graphiquement.
- Nous devons vérifier l'indépendance des résidus les uns des autres, cela est faisable à travers le test statistique de Durbin-Watson au moyen du logiciel Spss, qui doit avoir une valeur proche de 2.

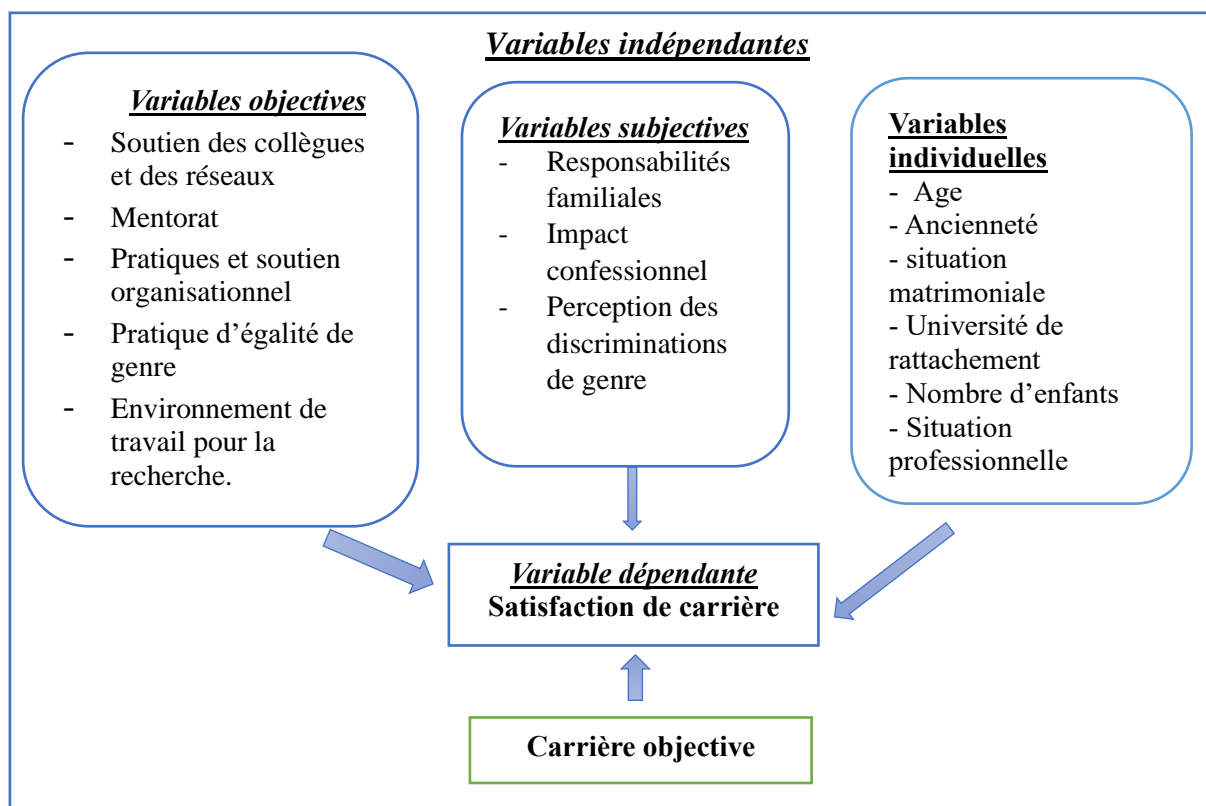
- La relation entre la variable dépendante et l'ensemble des variables indépendantes doit être linéaire. Cela est vérifiable graphiquement.
- Les données doivent présenter une homoscédasticité. Le logiciel Spss fournit le test d'homogénéité de Levene, qui mesure l'égalité des variances pour une seule paire de variables. Son utilisation est souvent recommandée.

Après avoir vérifié que nos données remplissent les conditions pour mener une régression linéaire multiple, nous présentons les différents modèles explicatifs testés dans cette partie.

5.2.3.2 *Modèle de régression de la satisfaction de carrière et des variables indépendantes.*

Nous présentons dans cette partie le modèle conceptuel de la « satisfaction de carrière » que nous souhaitons tester à travers notre analyse multivariée.

Figure 9- Modèle de régression de la satisfaction de carrière et des variables indépendantes



Nous présentons ci-dessous le modèle le plus explicatif obtenu dans notre régression.

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
4	.684 ^d	.467	.441	.74761952	2.375

- Le R est le coefficient de corrélation multiple standardisé variant de -1 à $+1$ et indiquant la force de la relation entre l'ensemble des variables indépendantes et la variable dépendante. Plus le R est élevé, plus la corrélation est forte. Dans notre cas, $R=0.684$, donc il y a une corrélation entre les variables explicatives et la satisfaction de carrière.
- Le R^2 est le coefficient de détermination qui représente la proportion de la variance de la variable dépendante qui peut être expliquée par les variables indépendantes. Dans notre modèle, $R^2=0.467$ ce qui signifie que les variables explicatives expliquent 46.7 % de la variance de la satisfaction de carrière.

Le rapport F du tableau ANOVA (voir ci-dessous) permet de vérifier si le modèle de régression global est bien adapté aux données. Le tableau montre que les variables indépendantes prédisent de manière statistiquement significative la variable dépendante, $p=0,000$, c'est-à-dire que notre modèle de régression correspond bien aux données.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6 Regression	39.72	4	9.932	17.769	.000 ⁹
Residual	45.24	81	.559		
Total	85.000	85			

a. Dependent Variable: Satisfaction_score

Nous présentons dans le tableau suivant les variables indépendantes ayant une signification statistique (p value < 0.05) sur la satisfaction subjective de carrière.

Tableau 67-Tableau du modèle de régression de la satisfaction de carrière

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Beta			Tolerance	VIF
4	(Constant)	-.139		-.411	.682		
	Environnement de recherché	.295	.295	2.169	.033	.354	2.822
	Rôle du conjoint	.210	.227	2.735	.008	.956	1.046
	Discipline	-.423	-.208	-2.513	.014	.959	1.042
	Pratique et soutien organisationnel	.298	.298	2.198	.031	.358	2.791
	Situation matrimoniale	-.151	-.200	-1.830	.071	.936	1.068
	Nombre d'enfants	.096	.118	1.066	.289	.803	1.245
	Mentorat	.066	.087	.785	.435	.942	1.062
	Soutien des collègues et des réseaux	.113	.143	1.295	.199	.850	1.176
	Carrière objective score	.015	.019	.174	.863	.866	1.155
	Perception des discriminations de genre	.016	-.019	-.170	.865	.782	1.279
	Age	.074	.091	.834	.407	.985	1.015
	Type d'universités privées/ publique	.059	.066	.811	.521	.786	1.272
	Ancienneté	.044	.057	.510	.611	.336	1.120
	Soutien de la famille	.084	.104	.939	.351	.817	1.224

a. Dependent Variable: Satisfaction score

Le tableau ci-dessus montre que la variable des « pratiques et soutien organisationnels » a une influence statistiquement significative sur la satisfaction de carrière des femmes universitaires ($t=2.198$, $Beta =0.298$ p value $=0.031$). Plus elles perçoivent des pratiques et un soutien organisationnels favorables, plus la satisfaction de carrière des femmes universitaires augmente. C'est ce qui apparaissait dans notre hypothèse statistique « H1b » qui montrait une corrélation positive entre la perception des pratiques et soutien organisationnels et la satisfaction de carrière.

De même, la perception de l'environnement de recherche a une influence positive statistiquement significative sur la satisfaction de carrière des femmes ($t=2.169$, $Beta=0.295$; p value $=0.033$). Plus l'environnement de recherche est favorable, plus leur satisfaction de carrière augmente. C'est ce qui a été aussi décelé dans notre hypothèse statistique « H4b », qui

montre l'existence d'une corrélation positive entre les conditions de l'environnement de travail de recherche et la satisfaction de carrière.

Également, la variable du « rôle du conjoint » a une influence statistiquement significative sur la satisfaction de carrière des femmes. Plus le rôle du conjoint est favorable, plus elles sont satisfaites de leur carrière. Cette satisfaction augmente d'une valeur de 0.227.

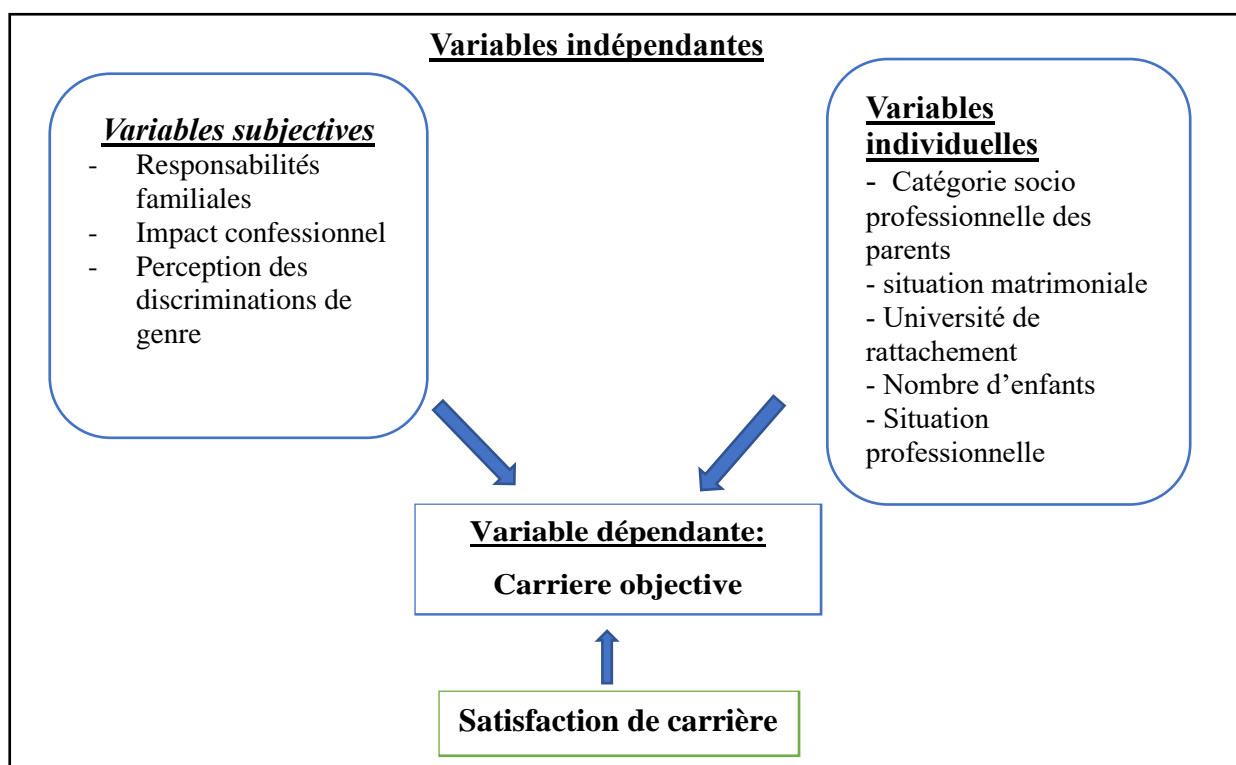
De même, nous remarquons une influence négative statistiquement significative au niveau de la satisfaction des femmes entre les disciplines. Les femmes en sciences humaines et sociales sont moins satisfaites de leur carrière que celles qui sont en STEM. Cette satisfaction diminue d'une valeur de 0.208.

Par contre, nous ne trouvons aucune relation entre la satisfaction de carrière et la carrière objective, ni de pouvoir explicatif de l'ancienneté, de l'âge, et du nombre d'enfants.

5.2.3.3 Régression du succès objectif de carrière avec les variables indépendantes

Nous présentons ci-dessous le modèle conceptuel du « succès objectif de la carrière » que nous souhaitons tester à travers notre analyse multivariée.

Figure 10-Modèle conceptuel du « succès de la carrière objectif »



Nous présentons ci-dessous le modèle le plus explicatif obtenu dans notre régression.

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
2	.558 ^b	.311	.286	.87339020	.078	9.479	2	68	.000	2.266

c. Dependent Variable: Carrière objective score

- Le R est le coefficient de corrélation multiple standardisé variant de -1 à $+1$ et indiquant la force de la relation entre l'ensemble des variables indépendantes et la variable dépendante. Plus le R est élevé, plus la corrélation est forte. Dans notre cas, $R=0.558$, donc il y a une corrélation acceptable entre les variables explicatives et le succès objectif de carrière.
- Le R^2 est le coefficient de détermination, qui représente la proportion de la variance de la variable dépendante qui peut être expliquée par les variables indépendantes. Dans notre modèle, $R^2=0.311$ ce qui signifie que les variables explicatives expliquent 31.1% de la variance du succès objectif de carrière.
- Le rapport F du tableau ANOVA (voir ci-dessous) permet de vérifier si le modèle de régression global est bien adapté aux données. Le tableau montre que les variables indépendantes prédisent de manière statistiquement significative la variable dépendante, $p=0,000$ c'est-à-dire que notre modèle de régression correspond bien aux données.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	26.469	3	8.823	12.361	.000 ^c
Residual	58.531	82	.714		
Total	85.000	85			

a. Dependent Variable: Carrière objective score

Nous présentons dans le tableau suivant les variables indépendantes ayant un pouvoir explicatif significativement statistique (p value < 0.05) sur le succès de carrière objectif des femmes universitaires.

Tableau 68-Tableau du modèle de régression du succès objectif de carrière

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.797	.529		-1.507	.136		
situation matrimoniale	.366	.094	.271	2.860	.005	.937	1.068
Nombre d'enfants	-.039	.081	-.048	-.484	.630	.715	1.399
Environnement de recherche	.304	.096	.366	3.899	.002	.977	1.024
type_uni_privée_public	-.565	.196	-.284	-2.877	.348	.735	1.361
Satisfaction de carrière	.642	.064	0.69	.583	.561	.642	1.557
Pratique et soutien 2 organisationnel score	.096	.154	.096	.623	.535	.302	3.314
Soutien des collègues et des réseaux	.093	.097	.093	.963	.339	.757	1.320
Mentorat	-.027	.078	-.030	-.341	.734	.913	1.095
profession des pères	-.051	.936	.061	-.533	.699	.978	1.022
profession des mères	.538	.936	.143	.568	.582	.994	1.006
Responsabilités familiales	-.119	.071	-.145	-1.664	.100	.941	1.062
age_category	.604	.198	.287	3.048	.003	.550	1.818
ancienneté_category	.330	.138	.279	2.384	.162	.592	1.190

Le tableau ci-dessus montre que la variable de l'environnement de recherche a une influence positive statistiquement significative sur le succès objectif des femmes ($t=3.899$, $Beta=0.366$; $p\text{ value}=0.002$). Plus l'environnement de recherche est favorable, plus leur succès objectif de carrière augmente de 0.366. C'est ce qui a été aussi confirmée dans notre hypothèse statistique « H4a » qui montre l'existence d'une corrélation positive entre l'environnement de travail pour la recherche et la carrière objective.

Par contre, contrairement à nos résultats de notre analyse bivariée où les femmes rattachées aux universités privées percevaient un environnement de recherche plus favorable que celles du public, nous ne trouvons plus d'effet explicatif statistique de l'université de rattachement dans notre analyse multivariée.

Par ailleurs, la situation matrimoniale a une influence positive statistiquement significative sur le succès objectif de carrière des femmes ($t=2.280$, $Beta=0.271$; $p\text{ value}=0.005$). Les femmes universitaires mariées ont un succès objectif plus favorable et meilleur que celles qui sont célibataires ou divorcées. Ce succès augmente d'une valeur de 0.271.

Enfin, en contrôlant l'âge dans notre modèle explicatif, nous trouvons qu'il a une influence positive statistiquement significative sur le succès objectif des femmes ($t=3.048$, $Beta=0.287$; $p\text{ value}=0.003$). Logiquement, les femmes universitaires plus âgées ont un succès objectif plus favorable et meilleurs que celles qui sont plus jeunes.

Parmi les limites de notre étude de régression linéaire, nous obtenons un R^2 faible, notamment au niveau du modèle explicatif de la carrière objective. De ce fait, nous avons éprouvé la nécessité de réaliser une analyse typologique afin de distinguer les différents groupes de profils de femmes en fonction de leur « satisfaction de carrière » et leur « carrière objective ».

5.2.4 Résultats de l'analyse typologique

Dans un troisième temps, nous avons mené une analyse typologique afin de distinguer les différents profils de femmes, en fonction de leurs niveaux de succès objectif et de satisfaction de carrière. Pour avoir une meilleure typologie statistique et les relations les plus interprétables, en fonction de nos hypothèses, nous avons choisi les variables suivantes :

- variables principales : « *succès objectif de carrière* » et « *satisfaction de carrière* »
- variables illustratives : *l'âge (moins que 45 ans, 45 ans et plus), la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, la discipline, le type d'universités de rattachement (privées-publiques).*

Nos variables ont fait l'objet d'un traitement statistique tout en utilisant le logiciel R pour faire émerger une typologie. Quatre classes ont été obtenues. Les scores moyens des deux variables de succès de carrière sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 69-Scores moyens du succès objectif de carrière et satisfaction de carrière

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
<i>% des répondantes</i>	31.4	22.09	30.23	16.28
<i>Satisfaction de carrière (%)</i>	48.43	25.608	70	64.66
<i>Succès objectif (%)</i>	39.71	39.47	64.74	60.34

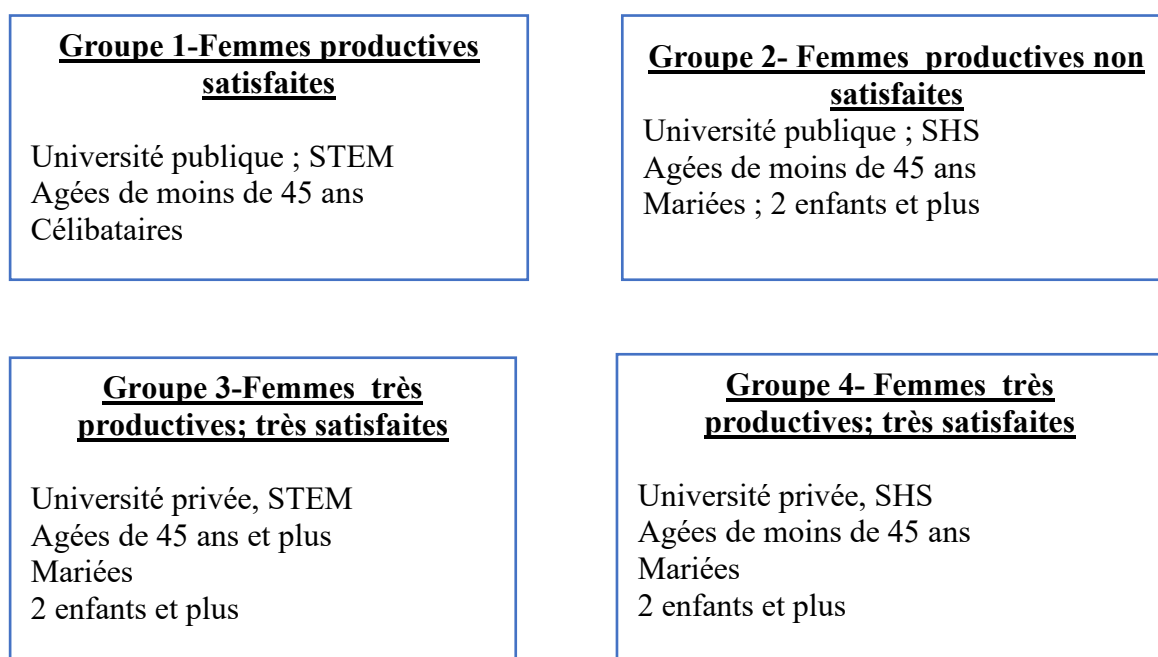
Nous présentons dans le tableau ci-dessous les caractéristiques des femmes des catégories obtenues ;

Tableau 70- Caractéristiques des groupes de profils distingués dans la typologie

Variabiles	cluster 1	cluster 2	cluster 3	cluster 4
Age	Moins de 45 ans:23	Moins de 45 ans:17	moins de 45 ans: 6	moins de 45 ans: 11
	45 ans et plus : 4	45 ans et plus : 2	45 ans et plus :20	45 ans et plus :3
Situation Matrimoniale	Célibataire :20	Célibataire: 0	Célibataire: 1	Célibataire: 1
	Divorcée : 2	Divorcée : 2	Divorcée : 0	Divorcée : 1
	Mariée : 5	Mariée :17	Mariée :25	Mariée :12
Nombre d'enfants	0 enfant :24	0 enfant :0	0 enfant : 2	0 enfant :2
	1 enfant : 1	1 enfant :6	1 enfant : 4	1 enfant :2
	2 enfants : 0	2 enfants :10	2 enfants :14	2 enfants :1
	3 enfants : 0	3 enfants :2	3 enfants : 6	3 enfants :9
	4 enfants et plus: 2	4 enfants et plus:1	4 enfants et plus: 0	4 enfants et plus:0
Disciplines	STEM:22	STEM : 5	STEM :22	STEM: 3
	SHS : 5	SHS :14	SHS : 4	SHS: 11
Types d'universités	privée : 6	privée : 3	privée :20	privée :11
	publique:21	publique: 16	publique:6	publique:3
Satisfaction de carrière	Min. : 13.63	Min. : 4.910	Min. :24.09	Min. : 11.30
	1st Qu.: 30.78	1st Qu.: 8.945	1st Qu.:51.71	1st Qu.: 57.52
	Median : 45.60	Median :20.600	Median :75.84	Median : 69.73
	Mean : 48.43	Mean :25.608	Mean :70.00	Mean : 64.66
	3rd Qu.: 69.16	3rd Qu.:33.105	3rd Qu.:85.00	3rd Qu.: 76.59
	Max. :100.00	Max. :96.770	Max. :99.09	Max. :100.00
Carrière objective	Min. : 3.49	Min. : 3.49	Min. :11.63	Min. : 3.49
	1st Qu.:19.18	1st Qu.:19.77	1st Qu.:54.07	1st Qu.: 40.70
	Median :31.40	Median :34.88	Median :66.86	Median : 66.28
	Mean :39.71	Mean :39.47	Mean :64.74	Mean : 60.34
	3rd Qu.:61.05	3rd Qu.:54.07	3rd Qu.:83.43	3rd Qu.: 84.31
	Max. :94.19	Max. :93.02	Max. :98.26	Max. :100.00

Nous schématisons dans la figure 11 ci-dessous les catégories distinguées:

Figure 11- Caractéristiques des profils de femmes dans la typologie



Sur la base des résultats statistiques, nous présentons les caractéristiques des groupes obtenus.

Groupe 1 : Nous remarquons qu'environ le tiers (31,4%) des femmes universitaires de notre étude appartiennent au groupe 1. Ce groupe réunit des femmes universitaires en majorité rattachées à l'université publique, jeunes et âgées de moins de 45 ans, en majorité célibataires et sans enfants. Elles sont plutôt spécialisées en STEM. Elles ont une satisfaction de carrière moyenne mais un bon succès objectif de carrière.

Groupe 2 : 22,1 % des femmes universitaires de notre étude appartiennent au groupe 2. Ce groupe regroupe des femmes en majorité rattachées à l'université publique, jeunes et âgées de moins de 45 ans. Elles sont mariées et la plupart ont un enfant. Elles sont plutôt spécialisées en sciences humaines et sociales. Ce sont des femmes jeunes ayant un bon succès objectif de carrière, mais qui ne sont pas satisfaites de leur carrière.

Groupe 3 : Nous remarquons que 30,2 % des femmes de notre étude appartiennent au groupe 3. Ce groupe regroupe des universitaires rattachées aux universités privées âgées de plus de 45 ans, mariées et dont la plupart ont deux enfants. Elles sont spécialisées en STEM. Les femmes de ce groupe présentent un score fort en satisfaction de carrière et en succès objectif de carrière.

Groupe 4 : 16.3 % des femmes universitaires de notre étude appartiennent au groupe 4. Ce groupe regroupe en majorité des femmes rattachées aux universités privées, mariées, ayant trois enfants et âgées de moins de 45 ans. Elles sont plutôt spécialisées en sciences humaines et sociales, sont très satisfaites de leur carrière et ont un fort succès objectif de carrière.

Nous constatons que les groupes 2 et 4 sont composés des femmes rattachées au même domaine disciplinaire en SHS. Elles sont en majorité âgées de moins de 45 ans et sont donc au début ou en cours de la construction de leur carrière professionnelle. Ces deux groupes regroupent également des femmes mariées, ayant la majorité deux enfants et plus. Les groupes diffèrent en revanche au regard des universités d'appartenance. A profil démographique comparable donc, nous constatons que les femmes rattachées aux universités privées (groupe 4) ont sont plus satisfaites de leurs carrières que leurs homologues qui sont majoritairement dans l'université publique (groupe 2). De même, nous trouvons que les femmes du groupe 4, travaillant dans les universités privées en majorité, sont plus productives et ont un meilleur succès objectif en moyenne que celles du groupe 2, qui sont en majorité dans le public.

Par ailleurs, les femmes du groupe 1 sont en majorité de la même génération que celles des groupes 2 et 4, mais elle sont en majorité issues des domaines en STEM. Elles sont rattachées à l'université publique comme leurs homologues du groupe 2 qui sont en SHS. Nous remarquons qu'elles présentent un score assez bon en satisfaction de carrière mais assez faible en succès objectif. Elles sont plus satisfaites que les répondantes du groupe 2 néanmoins. Bien qu'ayant parmi elles une surreprésentation de célibataires, elles sont moins également moins productives que ces dernières.

Nous pouvons esquisser une comparaison avec les femmes du groupe 3, qui sont en majorité également en STEM, mais plutôt rattachées aux universités privées. Elles sont très satisfaites de leur carrière et très productives, ce qui peut en partie s'expliquer par les différences d'âge entre les deux groupes, les femmes du groupe 3 étant plus âgées.

Ces femmes du groupe 3 se distinguent des autres groupes par leur grande satisfaction de carrière. Elles ont un succès objectif de carrière élevé, comparable à leurs homologues du privé du groupe 4, qui exercent plutôt en SHS. Elles sont comme elles, rattachées aux universités

privées et avec des enfants. Mais elles sont issues d'une génération et ayant connu une période différente en comparant avec les autres groupes car âgées de 45 ans et plus.

Nous pouvons conclure de notre analyse typologique que les deux groupes de femmes caractérisés par leur appartenance au secteur public (groupes 1 et 2) ont moins de satisfaction de carrière quand les femmes du privé (groupes 3 et 4), pour des carrières objectives comparables ou moins performantes.

5.3 Synthèse des résultats quantitatifs

Notre étude quantitative nous a permis de confirmer des liens statistiques entre plusieurs variables de notre modèle conceptuel de carrière .

5.3.1 Au niveau des variables de perceptions

Nous présentons ci-dessous les liens statistiques confirmés au niveau des variables de perception dans notre modèle.

- *Perception des pratiques et du soutien organisationnel*

Dans un premier temps, notre analyse bivariée a fait ressortir une corrélation statistiquement significative entre les perceptions des pratiques et du soutien organisationnel et la satisfaction de carrière des femmes universitaires. Cela a aussi été confirmé par l'analyse de régression multiple. Plus les femmes universitaires ont une perception favorable des pratiques et du soutien organisationnel, plus leur satisfaction de carrière augmente.

Notre analyse bivariée a souligné également un lien statistiquement significatif entre les perceptions des pratiques et de soutien organisationnel et le succès objectif de carrière. Néanmoins, au stade de l'analyse de régression multiple, ces relations ne sont plus déterminantes.

- Environnement de travail pour la recherche

Nous trouvons une corrélation positive entre les perceptions de l'environnement de travail de recherche et la satisfaction de carrière. Ceci a aussi été confirmé au moyen de l'analyse de régression multiple. Plus les femmes universitaires ont une perception favorable de l'environnement de travail pour la recherche, plus leur satisfaction de carrière augmente.

De plus, nos résultats préliminaires de l'analyse bivariée ont indiqué une relation statistiquement significative entre les perceptions de l'environnement de travail pour la recherche et le succès objectif de carrière. La force de cette relation a été confirmée à travers notre analyse de régression multiple. Plus les femmes universitaires ont une perception favorable de l'environnement de travail pour la recherche, plus leur succès objectif de carrière augmente.

5.3.2 Au niveau des variables familiales

- Perception du rôle du conjoint

Notre analyse multivariée confirme le rôle du conjoint dans la satisfaction de carrière des femmes universitaires. Nous constatons que la perception du rôle du conjoint a des liens statistiquement significatifs avec la satisfaction de carrière des femmes. Plus le rôle du conjoint est perçu comme favorable, plus elles sont satisfaites de leur carrière.

- La situation matrimoniale

Notre analyse multivariée a mis en évidence une influence positive statistiquement significative de la situation matrimoniale des femmes universitaires sur le succès objectif de carrière des femmes. Les femmes universitaires mariées ont une meilleure réussite de carrière objective que celles qui sont célibataires et divorcées. De même, notre analyse typologique montre aussi que des groupes de femmes mariées, ayant des enfants, peuvent être plus productives et performantes que des femmes célibataires.

5.3.3 Au niveau des différences entre générations

En ce qui concerne les générations, nous trouvons une différence de perception du « soutien des collègues et des réseaux ». Comme nous l'avons constaté, les femmes âgées de moins que

45 ans perçoivent un soutien des collègues et des réseaux plus favorables que celles âgées de 45 ans et plus.

De même, nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau du succès objectif de carrière, entre les générations : les femmes universitaires plus âgées ont eu une carrière objective plus favorable que celles des femmes de moins de 45 ans en début de carrière, avec des premières promotions obtenues plus rapidement. Ceci a été également confirmé dans notre analyse multivariée.

5.3.4 Au niveau des différences entre disciplines

Nous trouvons une différence statistiquement significative au niveau de la satisfaction de carrière entre les groupes de femmes issues des domaines en STEM et celles de SHS. Les femmes rattachées aux STEM sont plus satisfaites que celles en sciences humaines et sociales. Ceci a également été confirmé dans l'analyse de régression multiple.

5.3.5 Au niveau des différences par types d'universités (privées-publiques)

Nos résultats indiquent clairement des différences de perception entre groupes de femmes selon les types d'universités (privées-publique).

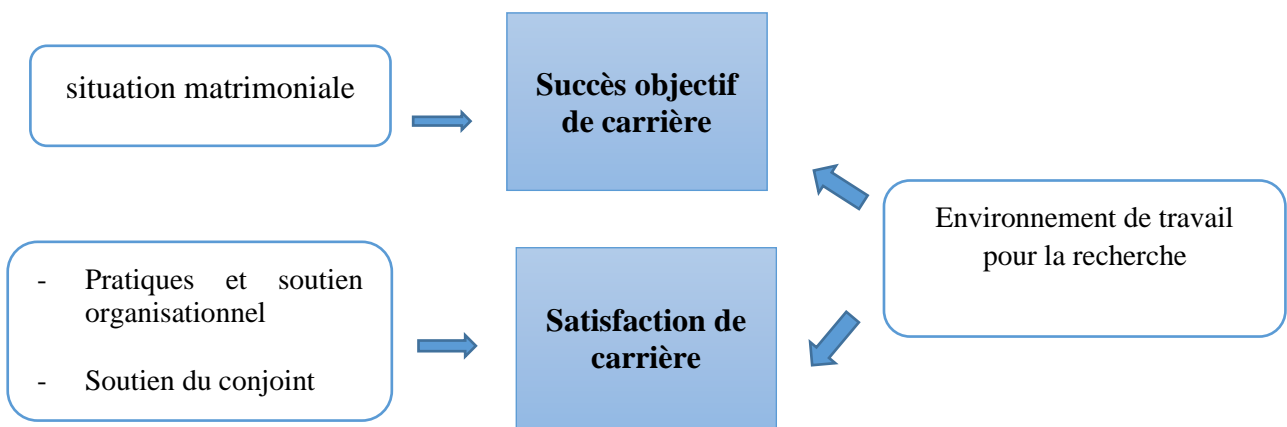
Les femmes rattachées aux universités privées ont une perception des pratiques et du soutien organisationnel et de l'environnement de travail pour la recherche beaucoup plus favorable que celles du milieu public. Nos résultats ont montré aussi à ce stade que les femmes universitaires dans les établissements universitaires libanaises perçoivent le milieu privé comme étant plus satisfaisant et favorable pour leur progression. Par contre, à l'étape de l'analyse de régression multiple, ces différences remarquables ne sont plus statistiquement significatives.

Également, nous trouvons que les groupes de femmes du milieu privé ont une meilleure production scientifique et participation au niveau des colloques/conférences que celles rattachées au milieu public.

Notre analyse typologique montre que les groupes de femmes rattachées aux universités privées présentent un score fort en satisfaction de carrière et en succès objectif de carrière. Elles ont un succès objectif plus favorable et sont plus performantes. Les deux groupes caractérisés par le public (groupes 1 et 2) ont moins de satisfaction de carrière quand dans le privé, pour des carrières objectives comparables ou moins performantes.

Nous résumons dans la figure suivante les relations statistiques confirmées entre les variables de notre modèle à travers notre analyse multivariée.

Figure 12-Synthèse des relations statistiques entre les variables



Chapitre 6- Discussion générale des résultats et conclusion

Cette partie consiste à discuter les résultats et à présenter les apports scientifiques de nos recherches.

6.1 Apports théoriques de la recherche

Nos analyses qualitative et quantitative nous ont permis de bien saisir comment les femmes universitaires font sens des différentes ressources et contraintes des contextes et négocient leurs carrières dans ces environnements, dans différents contextes institutionnels (environnements organisationnels) et temporels, socio-historiques. Elles nous permettent en particulier d'étudier l'effet des pratiques d'égalité professionnelle dans les universités privées sur leur progression de carrière en comparaison avec le secteur public, qui était un objectif central de notre recherche.

6.1.1 Ressources indispensables dans la région: rôle de la famille et du conjoint

En nous appuyant sur notre étude qualitative, nous trouvons que les femmes dans cette région ont besoin de plusieurs ressources pour mener à bien leurs carrières universitaires et assurer leur progression. Nous constatons le rôle indispensable des grands-parents dans le parcours des femmes, en particulier au premier stade de leur carrière. Nous mettons également en lumière, dans notre recherche, l'importance de la solidarité entre femmes (mères, sœurs) pour l'élevage des enfants. D'après nos entretiens, les femmes universitaires ont déclaré avoir reçu de l'aide de leur famille, des nounous et des aides domestiques pour les tâches ménagères, ce qui les aidait à mieux faire face aux responsabilités familiales et professionnelles.

Ces apports du qualitatif permettent d'expliquer le résultat un peu contre-intuitif au regard des recherches occidentales de notre étude quantitative, où nous constatons que le nombre d'enfants et les obligations familiales ne représentent pas un obstacle majeur pour que les femmes universitaires libanaises puissent mener une bonne carrière. D'après notre travail, le nombre

d'enfants ne représente pas un obstacle au succès objectif de carrière des femmes universitaires. Ceci est conforme aux travaux de Tlaiss et Kauser (2011), où les auteurs soulignent que le fait d'avoir des enfants ne représente pas un obstacle à la réussite professionnelle des femmes cadres libanaises. Ainsi qu'ils le mentionnent, compte-tenu la nature collective de la société libanaise, où la famille est considérée comme l'unité sociale la plus forte de la société (Barakat, 1993), presque toutes les femmes mariées reçoivent l'aide de leur famille pour s'occuper de leurs enfants. Il convient également d'ajouter que le recours aux aides domestiques ou aux nounous représente une tendance forte au Liban et dans d'autres pays arabes, compte-tenu de leur faibles rémunération mensuelle (Tlaiss et Kauser, 2011). Ce résultat est cohérent avec les travaux d'autres chercheurs du Moyen-Orient aux Émirats arabes unis (Bank et Vinnicombe, 1995) et en Turquie (Aycan, 2004), où les femmes ont également souligné l'importance de ces ressources pour la progression de leurs carrières managériales (Tlaiss et Kauser, 2011).

De même, nous mettons en évidence dans notre étude le rôle du soutien du conjoint sur la satisfaction de carrière des femmes universitaires libanaises. L'appui du mari a un effet primordial et joue un rôle psychologique important pour leur avancement et leur satisfaction de carrière. Selon nos entretiens approfondis, notamment pour celles dont les conjoints exercent le même métier, dans le domaine de l'enseignement et de la recherche, les femmes ont exprimé que le support de leur conjoint les aide grandement à affronter les obstacles rencontrés dans leur parcours. Elles déclarent qu'ils peuvent les conseiller et comprendre les exigences de leurs responsabilités académiques et leurs préoccupations pour assurer l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Les femmes universitaires trouvent également que leurs conjoints peuvent les encourager et apprécier leur achèvement ou toute réussite de carrière.

Un résultat notable de notre recherche est par ailleurs que les femmes mariées ont un succès objectif favorable plus que celles qui sont célibataires. Nous constatons que les femmes perçoivent leur mari comme étant un mentor et un coach pour leur progression. Cela rejoint les travaux de Tlaiss et Kauser (2011), qui ont montré l'influence positive du mari sur la progression de carrière des femmes cadres dans le milieu libanais. Selon ces auteurs, puisque la société libanaise est patriarcale, il est très important pour les femmes d'avoir le soutien familial de leur mari (Tlaiss et Kauser, 2011). Nos résultats sont cohérents avec certaines études antérieures qui ont également souligné l'importance du soutien conjugal dans la carrière des femmes. Par

exemple, une étude menée par Smith et al. (2017) a montré que les femmes ayant un soutien fort de la part de leur conjoint étaient plus susceptibles d'avoir des carrières réussies et satisfaisantes. De plus, une recherche menée par Johnson et Smith (2019) a révélé que le soutien du conjoint était associé à une plus grande persévérance professionnelle chez les femmes confrontées à des défis professionnels.

Par ailleurs, certaines interviewées ont exprimé dans nos entretiens qu'elles bénéficient des opportunités à travers les réseaux professionnels et familiaux de leurs conjoints, pour faciliter leur intégration dans des équipes de recherche au sein des universités et décrocher des postes plus facilement que d'autres. Ce résultat est conforme aux travaux de la littérature de Jamali et al, (2005) ; Tlaiss et Kauser (2010, 2011) ; Abalkhalil (2012) ; Abdalkhalil et Allan (2015) qui ont montré que pour faire avancer et soutenir leur carrière, les femmes dans la région MENA savent qu'elles doivent mobiliser leurs relations familiales et obtenir le soutien des hommes dans leur famille (Abalkhail et Allan 2015).

6.1.2 Effets générationnels sur la progression de carrière

Notre étude qualitative suggérait que de meilleures opportunités et conditions de travail sont disponibles pour les jeunes femmes universitaires que pour les femmes les plus âgées, compte tenu des évolutions institutionnelles de l'enseignement supérieur, et les diverses collaborations avec des partenaires européens et l'étranger.

Néanmoins, toutes les générations mettent en avant diverses difficultés liées aux périodes de crise dans le pays, qui affectent ou ont affecté leur progression de carrière (longue durée prise pour leur titularisation, peu de disponibilité de postes vacants, fort impact d'intervention du poids des coalitions des partis politiques dans les universités...). Nos entretiens ont indiqué que ces difficultés de carrière étaient de fait perçues comme plus complexes par les jeunes femmes universitaires en raison de la grave crise du pays actuellement. Du fait de ces éléments nuancés, aucune différence statistiquement significative au niveau des satisfactions de carrière n'est apparue dans l'étude quantitative.

Par ailleurs, nos entretiens ont révélé que certaines jeunes femmes universitaires bénéficient du soutien des femmes plus âgées pour faire avancer leur carrière et pour assurer l'égalité des

genres au sein des universités privées notamment. Certaines ont indiqué la création d'une alliance informelle des professeures afin de soutenir les femmes membres des facultés. Ce réseau a pour objectif de proposer des changements au plus haut niveau de l'université. De même, certaines ont bénéficié du soutien du corps professoral et des chefs de département dans les universités où elles ont mené leurs études. Ce soutien a facilité de plus leur intégration dans le milieu professionnel et leur recrutement au sein des universités. Ces éléments peuvent expliquer les résultats de notre étude quantitative, où nous constatons que les jeunes femmes universitaires âgées de moins de 45 ans ont une perception plus favorable du « soutien des collègues et des réseaux » que celles âgées de 45 ans et plus.

En outre, nous trouvons que les femmes universitaires plus âgées ont une meilleure carrière objective que celles des femmes âgées de moins de 45 ans, en termes d'accès aux postes de responsabilités et d'encadrement de recherche. C'est un résultat logique puisque le succès objectif de carrière est une variable liée à l'âge et à l'ancienneté. A l'instar de Tharenou et al. (1994) et Belghiti-Mahut (2004), nous avons constaté un effet positif de l'âge sur la progression de carrière des femmes universitaires. On peut aussi avancer l'idée que les femmes âgées de 45 ans et plus, après avoir un peu freiné leur trajectoire du fait des charges familiales, sont plus disponibles après l'éducation des enfants et consacrent plus de temps à leur carrière. Elles sont plus établies et à un stade avancé ou en fin de leur carrière.

Il est enfin intéressant de souligner qu'elles ont bénéficié dans le passé de promotions plus rapides que les plus jeunes, dans des contextes économiques plus aisés. L'effet « génération » s'ajoute alors à l'effet « âge ».

6.1.3 Différences liées aux disciplines.

Nous pointons dans notre étude quelques différences de perceptions entre les enseignantes-chercheuses en fonction de leur discipline. Dans les entretiens approfondis, les femmes en SHS ont exprimé leur ressenti de l'absence de travail en équipes de recherche et le sentiment d'être isolées, sans véritable soutien.

Les femmes rattachées aux disciplines de STEM, notamment celles rattachées au milieu public, ont exprimé quant à elles le besoin des laboratoires de recherche mieux équipés et de moyens

financiers pour favoriser leur progression. Le manque de financement est particulièrement ressenti dans le secteur public et en STEM, où la recherche et la publication sont basées sur des expérimentations et nécessitent des équipements précis étant assez coûteux. Ce besoin de financement et d'équipement est moins important pour les chercheuses en SHS.

Ces informations permettent d'expliquer le résultat de notre étude quantitative, à savoir que les femmes issues des domaines en STEM sont plus satisfaites de leur carrière que celles en sciences humaines et sociales. Contrairement à certains travaux de littérature (Vultur, 2017 ; Verdier et al, 2019), qui ont souligné l'importance du soutien des collègues et des réseaux pour la progression de carrière des femmes, nous n'avons pas trouvé d'influence de cette variable sur le succès objectif de carrière.

6.1.4 Effets organisationnel sur le succès objectif et subjectif de carrière

Notre recherche met en lumière des différences importantes de perceptions, attitudes et réussites de carrière entre les femmes rattachées aux universités privées et publique. Nous montrons que l'environnement organisationnel est source de contraintes fortes mais aussi dans certains cas de ressources, pour la progression de carrière des femmes. Nos résultats sont conformes à ceux de Jamali et al. (2006), Afouini et Karam (2014, 2017), Tlaiss et al (2011, 2015), ainsi qu'à un important corpus de littérature qui souligne les obstacles organisationnels qui peuvent entraver l'avancement professionnel des femmes.

Nous mettons l'accent dans notre recherche sur l'importance des pratiques et du soutien organisationnel, adoptés dans les universités privées, pour favoriser le succès objectif et la satisfaction de carrière des enseignantes chercheuses. Nos résultats qualitatifs et quantitatifs mettent en évidence l'effet positif des pratiques d'égalité professionnelle, sur la réussite de carrière, subjective et objective, des femmes universitaires dans les universités privées en comparaison avec le secteur public.

En nous fondant sur nos entretiens, nous remarquons que les femmes rattachées au privé expriment leur ressenti positif envers les pratiques de gestion adoptées plus précisément dans les universités anglo-saxonnes, dès le recrutement et tout au long de la carrière. Elles ont évoqué l'attention portée, au recrutement, sur le nombre de personnes qui ont postulé en pourcentage homme/femme pour un poste d'enseignant, le pourcentage homme/femme sélectionné pour

prévenir les biais possibles, ou encore l'exigence d'un nombre de femmes dans les comités de sélection. Elles apprécient l'existence d'un mentorat formel dès leur recrutement à l'université, qui stimule leur avancement dès le début de leur carrière. D'autres citent le fait que l'université veille à assurer l'égalité de genre entre les membres au niveau des comités de promotion et évoquent le support hiérarchique des doyens et des chefs de départements pour continuer à publier et avancer dans la recherche. Certaines femmes ont apprécié avoir bénéficié d'une année supplémentaire de travail accordée lors de l'étude des dossiers de promotion pour compenser la maternité, ainsi que d'un semestre de congé de maternité. Beaucoup expriment qu'elles sont soutenues par la hiérarchie, pour la création des centres de recherche qui visent à promouvoir des programmes comme « life and career of women », traitant des inégalités de genre au sein de l'université, des politiques contre le harcèlement sexuel ou qui encouragent le recrutement et la rétention des femmes.

Les chercheurs ont montré que les femmes qui ont un mentor réussissent mieux dans le management et dans leur carrière (Tlaiss et al, 2010 ; Cleveland et al., 2000 ; Okurame, 2007 ; Singh et Vinnecombe, 2003 ; Warren et Headlam-Wells, 2002). Nous n'avons pas pu constater dans notre étude l'influence directe du mentorat sur le succès objectif de carrière des femmes universitaires, mais les recherches montrent que le mentorat participe de la création d'un environnement organisationnel favorable (Judge et al., 1994 ; Tlaiss et al, 2010).

Dans l'ensemble, au-delà des pratiques d'égalité professionnelle, les femmes dans les établissements universitaires libanais perçoivent le milieu privé comme étant plus satisfaisant et plus favorable pour leur progression. Les femmes de l'université publique déplorent l'absence d'une structure claire encadrant le corps professoral et d'une infrastructure pour la recherche, qui faciliteraient leur carrière. Elles disent devoir faire davantage d'enseignement et ne pas pouvoir consacrer autant de temps à la recherche qu'elles le souhaiteraient. Egalement, elles regrettent l'absence de pratiques d'égalité de genre. Certes, dans notre étude qualitative, certaines enseignantes-chercheuses déclarent avoir une passion envers leur travail et la recherche, ce qui les pousse à avancer, quelques soient les contraintes organisationnelles et sociétales. Cette motivation maintient leur estime de soi et leur satisfaction de carrière quelques soient les difficultés. D'autres toutefois se trouvent démotivées par des contraintes et systèmes décourageants.

L'étude quantitative confirme l'effet de l'environnement organisationnel sur la satisfaction de carrière, mais aussi sur le parcours objectif des femmes universitaires. Elle a montré que les femmes des universités privées ont une perception plus favorable de leur « environnement de travail pour la recherche » que celles du public. Dans notre étude quantitative, ces différences de satisfaction se reflètent à divers niveaux : au niveau des conditions de travail dans les universités, au niveau des encouragements de carrière à travers les primes et les collaborations de recherche ou encore les récompenses de publication, très rares dans le public. Or, plus les répondantes ont une perception favorable de l'environnement pour la recherche, plus leur succès objectif de carrière est favorable. Rappelons également le résultat de notre analyse bivariée, où nous montrons que les femmes dans le milieu privé sont plus productives en terme d'articles scientifiques et de participation à des colloques que celles du public. De fait, les femmes qui sont rattachées aux universités privées, sont plus performantes que dans le public, à profil comparable, ainsi que l'analyse typologique le montre.

En conclusion, notre recherche met en évidence l'effet positif de pratiques RH et de management en soutien des carrières et de la performance au travail des femmes universitaires sur leur succès subjectif et objectif de carrière. Conformément aux études antérieures (Bailyn, 2003 ; Metcalf, 2007 ; Siwek-Pouydesseau, 2013 ; Afiouni et Karam, 2014 ; O Grada et al, 2015; El Abboubi et al, 2023), nos résultats montrent l'effet positif des pratiques organisationnelles visant l'égalité de genre. Elles contribuent à remettre en cause les obstacles et les contraintes sociétales qui empêchent la progression de carrière des femmes.

Ainsi, à travers notre recherche, nous démontrons que, dans un même contexte sociétal et professionnel, le contexte d'interaction organisationnel influence grandement les performances et carrières des chercheuses. Nous identifions dans le milieu privé un cadre d'interaction où la hiérarchie et des règles RH adaptées soutiennent la progression de carrière des femmes universitaires, alors que dans le milieu public, ces éléments jouent plutôt en défaveur de leur avancement. Les femmes mariées ayant des enfants, qui sont rattachées aux universités privées, sont plus satisfaites que celles de l'université publique, compte tenu de l'accompagnement organisationnel, alors même que la pression de recherche est plus forte. Les enfants ne représentent pas un obstacle majeur pour la progression des carrières des femmes universitaires, compte tenu des ressources sociétales et du soutien organisationnel.

Cette étude a permis de révéler l'importance du cadre organisationnel pour la progression de carrière des femmes universitaires dans un pays fortement patriarcal.

6.2 Limites de la recherche

Cette recherche, malgré les perspectives qu'elle ouvre, présente certaines limitations importantes qui doivent être prises en compte.

Tout d'abord, nous avons rencontré des difficultés lors de la collecte des données au niveau du cadrage documentaire auprès des directions des universités. L'obtention d'informations pertinentes et complètes s'est avérée être un défi. Cela a pu affecter la profondeur et la précision de l'analyse du contexte institutionnel.

De plus, la situation actuelle du Liban est marquée par des crises politiques, économiques et humanitaires graves. Ces crises ont débuté en octobre 2019 et ont eu un impact considérable sur la société libanaise dans son ensemble. En particulier, cela a eu un effet sur le nombre de personnes disposées à répondre à notre questionnaire, ce qui a réduit la taille de l'échantillon de notre étude quantitative. La petite taille de l'échantillon a constitué une limitation pour nos analyses statistiques.

Enfin, en raison de la pandémie de COVID-19 et des circonstances d'instabilité dans le pays, les entretiens ont été réalisés à distance plutôt qu'en face-à-face. Cette situation a entraîné des limitations en termes de proximité et d'interaction directe avec les répondants. Les entretiens peuvent avoir été légèrement moins approfondis ou moins riches en détails, ce qui peut avoir une incidence sur l'analyse qualitative et la compréhension des expériences individuelles.

6.3 Apports de la recherche au niveau contextuel

Au niveau des études de gestion des carrières, la présente recherche met en lumière l'effet de l'environnement organisationnel et la nécessité du soutien institutionnel dans les universités pour la progression et la satisfaction de carrières des enseignantes-chercheuses. Notre travail a

montré les effets différentiels, dans un même milieu sociétal et contextuel, de pratiques de gestion contrastées entre les universités privées et publiques libanaises. Ces pratiques affectent les perceptions et satisfactions liées à la carrière, mais aussi la performance des femmes universitaires.

En premier lieu, notre étude confirme l'importance de la structure de recherche et de la disponibilité des moyens pour favoriser la progression des carrières des femmes et leur satisfaction. Le besoin de financement et le manque de soutien des équipes nuisent à la satisfaction des femmes, en fonction des disciplines. En mettant en évidence ces différents niveaux d'accompagnement et de contexte disciplinaire, notre étude contribue à une meilleure compréhension des facteurs qui influencent la carrière des femmes universitaires et leur satisfaction professionnelle.

Au plan de l'action en gestion pour l'égalité entre femmes et hommes, nous montrons l'importance de mettre en oeuvre des politiques organisationnelles pour favoriser la progression des carrières des femmes universitaires et créer un lieu de travail plus inclusif, à l'instar de ce qui est fait dans les universités privées notamment américaines. Les femmes qui y travaillent apprécient grandement ce soutien qui leur permet de faire face aux inégalités de situation familiale et sociétale et d'éliminer les barrières qui affectent la progression des femmes universitaires durant leur parcours tout en étant soumises aux mêmes critères de performance que les hommes. Nos résultats confirment donc que le support institutionnel est nécessaire pour réduire les problèmes d'égalité entre les genres.

Par ailleurs, nous montrons aussi à travers notre recherche doctorale que les femmes peuvent être productives et peuvent mener une bonne carrière malgré les contraintes familiales qu'elles rencontrent. Au niveau sociétal, nous accentuons l'importance et le soutien du conjoint comme étant une ressource et un soutien indispensable dans le milieu libanais pour accompagner les femmes universitaires qui cherchent à progresser dans leur carrière tout en équilibrant leurs responsabilités familiales.

Dans une société fortement patriarcale, cette étude apporte un éclairage précieux sur les défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans cette région et sur les mesures qui peuvent être prises pour promouvoir l'égalité entre les genres. Elle fournit des informations empiriques sur l'efficacité des pratiques organisationnelles dans ce contexte particulier. Cette

recherche peut stimuler des changements positifs dans les politiques et les pratiques des organisations dans la région pour soutenir les carrières des femmes universitaires.

Ces pratiques peuvent servir de modèle à l'université publique pour favoriser la progression des femmes. En s'inspirant de mesures telles que la gestion de l'horloge des promotions pendant la période de maternité et le prolongement du congé de maternité pour un semestre, le milieu public peut mettre en place des politiques pour contrer l'effet pénalisant de la maternité sur la carrière. De plus, encourager la participation des femmes à des programmes de recherche et la création de centres de recherche axés sur l'égalité des genres contribuera à promouvoir une culture inclusive pour tous les membres du corps professoral. Ces résultats renforcent l'appel à l'action pour que les organisations, y compris les universités, adoptent des politiques favorables à l'égalité des genres, afin de garantir des opportunités équitables aux femmes et renforcer leur autonomie.

Au plan contextuel, notre étude est compatible et répond aux exigences et aux enjeux actuels de nos sociétés dans la région du Moyen-Orient et dans le pays, le Liban. L'élaboration des stratégies et des plans de développement adaptés aux questions de genre demeure une priorité pour réaliser le changement dans notre société et assurer la création d'un environnement de travail inclusif qui soutient une économie durable. Cette nécessité se reflète actuellement dans l'université publique, qui s'est engagée récemment dans des plans d'action dans le but de renforcer le rôle universitaire et professionnel des femmes, à autonomiser les femmes et à briser les normes de genre.

Conclusion

Pour conclure, cette recherche a étudié les réussites de carrière, sous un angle objectif et subjectif, ainsi que le vécu et les perceptions de carrière des femmes universitaires libanaises, dans une étude comparative entre universités privées et publiques, mais aussi entre générations (âgées de moins de 45 ans ; âgées de 45 ans et plus) et entre disciplines (SHS et STEM). Notre travail nous a permis de faire le point sur l'enjeu de la mixité professionnelle et les progrès décelés dans la région du Moyen-Orient et notamment dans le milieu libanais. Nous avons exploré dans notre étude et démontré l'effet positif des pratiques organisationnelles du soutien des carrières des femmes sur leur succès de carrière objectif et subjectif. Cette étude confirme et enrichit au plan théorique la littérature sur l'accompagnement des carrières des femmes.

Notre étude est compatible et répond aux exigences et aux enjeux actuels de nos sociétés dans la région du Moyen-Orient et dans le pays, le Liban. Elle montre la nécessité et l'utilité d'élaborer des plans de développement RH adaptés aux questions de genre, pour favoriser la mixité professionnelle dans la région et renforcer l'autonomie des femmes universitaires et professionnelles, en soutien d'une économie locale durable. Compte tenu de l'actualité de cet enjeu, l'université publique s'est engagée récemment dans des plans d'action en partenariat avec l'union européenne pour promouvoir les valeurs d'égalité, de diversité et d'inclusion au sein de l'université. L'objectif est de renforcer le rôle professionnel des femmes et de briser les normes de genre. Cette recherche ouvre de nombreuses perspectives contextuelles qui peuvent donner lieu à des changements dans une société fortement patriarcale.

Enfin, il est intéressant de noter que certains éléments que nous avons soulignés pour les carrières des femmes sont pertinents pour celles des hommes. Ainsi, le système de soutien à la recherche joue un rôle essentiel dans la progression de carrière et la satisfaction, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes. Un environnement organisationnel favorable, la disponibilité de ressources et de moyens, ainsi que le soutien des équipes sont des facteurs importants qui favorisent la réussite professionnelle, indépendamment du genre.

Bibliographie

- Abalkhail, J. M. (2018). Women's career development in an Arab Middle Eastern context. *Human Resource Development International*, 22(2), 177-199.
- Abalkhail, J. M. A. (2012). Women in management: Identifying constraints on progression into senior management in the public sector in Saudi Arabia
- Abalkhail, J. M., & Allan, B. (2015). Women's career advancement: mentoring and networking in Saudi Arabia and the UK. *Human Resource Development International*, 18(2), 153-168.
- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Afioni, F., Karam, C., & Makarem, Y. (2020). Contextual embeddedness of careers: Female "nonsurvivors" and their gendered relational context. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 343-364
- Ahmad, S.Z. (2011b), 'Businesswomen in the Kingdom of Saudi Arabia: Characteristic, Growth Patterns and Progression in a Regional Context,' *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 3, 7, 610– 614.
- Al-Ahmadi, H. (2011), 'Challenges Facing Women Leaders in Saudi Arabia,' *Human Resource Development International*, 14, 2, 149– 166
- Akpinar-Sposito, C., & Roger, A. (2017, October). Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale. In 28e congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH 2017).
- Al Ariss, A., & Sidani, Y. M. (2016). Understanding religious diversity: Implications from Lebanon and France. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(3), 467-480.
- Arnold, J. (1997). Managing careers into the 21st century. *Managing Careers into the 21st Century*, 1-256.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 3-20.
- Arvanitis, R., Hanafi, S., & Gaillard, J. (2018). L'internationalisation de la recherche au Liban. Choix ou contrainte?. Kleiche-Dray, M.(éd), *Les ancrages nationaux de la science mondiale. XVIIIe-XXIe siècles*, Paris/Marseille: Éditions des Archives Contemporaines/IRD éditions, 391-422.
- Arthur, M.B., Hall, D.T. and Lawrence, B.S. (1989), *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York, NY.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.

- Assaidi, A., Kizaba, G., & Guilluy-Sulikashvili, N. (2015). Générations Baby-Boomers, X et Y: Les barrières entrepreneuriales des entrepreneurs installés dans le Nord de la France. *Gestion 2000*, 32(4).
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509
- Auster, E. R. (2001). Professional women's midcareer satisfaction: Toward an explanatory framework. *Sex Roles*, 44, 719-750.
- Avenier, M. J., & Gavard-Perret, M. L. (2012). Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique (No. halshs-00355392).
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477.
- Bailly-Bender AF. (1998). Les apports de la théorie de la structuration en GRH : l'exemple de la «gestion conjointe» des carrières et des mobilités.AGRH 9° congrès – Novembre
- Bagilhole, B., & White, K. (2011). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biographical Factors in Determining the Intentions of IT Graduates. *Gender and Education*, 23(2), 103-118.
- Bah, T., Ndione, L. C., & Tiercelin, A. (2015). Les Récits de vie en Sciences de Gestion: Orientations épistémologiques et méthodologiques, Editions EMS Management et société Collection Versus.
- Bailyn, L. (2003). Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT 1. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137-153.
- Baldwin, R. G., & Blackburn, R. T. (1981). The academic career as a developmental process: Implications for higher education. *The Journal of Higher Education*, 52(6), 598-614.
- Bazalgette, E. & Mohamed, M.(2015). Gender profiles of the neighborhood south countries. Europeaid129783/C/SER/multi. Studies and technical studies in all sectors. http://eeas.europa.eu/delegations/lebanon/documents/related_links/20150713_1_en.pdf
- Bank, J., & Vinnicombe, S. (1995). Strategies for change: women in management in the United Arab Emirates. *The Essence of Women in Management*, Prentice-Hall, London.
- Barakat, H. (1993). *The Arab world: Society, culture, and state*. Univ of California Press.
- Baruch, Y. (2013). Careers in academe: The academic labour market as an eco-system. *Career Development International*, 18(2), 196-210.
- Bastid, F. (2009). Que signifie «réussir sa carrière» pour un cadre aujourd'hui? Entre approche subjective et subjectivisme. *Humanisme et Entreprise*, (1), 1-21.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bellanger, L. C. (2008). Les femmes faces à leur devenir: peuvent-elles anticiper la conciliation de leurs activités familiales et professionnelles?. *Education permanente*, (176), 51-58.

- Belghiti-Mahut, S. (2004). Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres 1. *Revue française de gestion*, (4), 145-160.
- Bender, A. F., Dejoux, C., & Wechtler, H. (2009). Carrières nomades et compétences émotionnelles. *Revue de gestion des ressources humaines*, (3), 19-36.
- Bender, A. F. (2004). Égalité professionnelle ou gestion de la diversité: quels enjeux pour l'égalité des chances?. *Revue française de gestion*, (4), 205-217.
- Bender A.F. et Pigeyre F.(2004).De l'égalité professionnelle à la gestion de la diversité : quels enjeux pour la gestion des carrières des femmes ? », in S. Guerrero, J.-L. Cerdin et A. Roger (sous la coord. de), *La Gestion des carrières, enjeux et perspectives*, Paris, Vuibert, p. 189-207
- Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194-212.
- Bentaleb, C. & Sahraoui, D. (2018). Chapitre 2. Connaître et reconnaître les diversités. Dans :Jean-Marie Peretti éd., *Une vision des ressources humaines sans frontières: Mélanges en l'honneur de Jacques Igalens* (pp. 29-37). Caen: EMS Editions.
- Bergman, L. R., & Halleberg, J. (2002). A person-oriented approach in research on developmental pathways. *Developmental Psychology*, 38(4), 634-649.
- Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie*. Paris : Armand Colin
- Bexley, E., Arkoudis, S., & James, R. (2013). The motivations, values and future plans of Australian academics. *Higher education*, 65, 385-400.
- Bidet-Mordrel, A. (2010). Avant-propos»: 6-9. Les rapports sociaux de sexe.
- Bosquet, C., Combes, P. P., García-Peñalosa, C., Ben Yahmed, S., & Dufour, C. (2014). 8. Le monde universitaire, un laboratoire d'analyse des différences d'avancement de carrière des hommes et des femmes. *Regards croisés sur l'Économie*, (1), 158-165.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 53-81.
- Bourque, J., Poulin, N., & Cleaver, A. F. (2006). Évaluation de l'utilisation et de la présentation des résultats d'analyses factorielles et d'analyses en composantes principales en éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 32(2), 325-344.
- Brillet, F., Coutelle, P., & Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y?. *Gestion 2000*, 29(5), 69-88.
- Buble, M. (2015). Tendencias in evolution of 21st century management. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 20(Spec), 1-17
- Burrick, D. (2010). Une épistémologie du récit de vie. *Recherches qualitatives*, 8, 7-36.
- Buscatto, M., & Marry, C. (2009). " Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au xxe siècle. Introduction. *Sociologie du travail*, 51(2), 170-182.
- Cadin, L., Bender, A. F., & de Saint-Giniez, V. (1999). Au dela des murs de l'entreprise: les carrières nomades, facteur d'innovation. *Revue française de gestion*, (126), 58-67.

- Caumont, D., & Ivanaj, S. (2017). Analyse des données. Dunod.
- Calderaro, C. (2022). La critique féministe-marxiste : du travail domestique aux théories de la reproduction sociale. *Travail, genre et sociétés*, 48, 113-128.
- Charreire-Petit, S. & Durieux, F. (2014). Chapitre 3. Explorer et tester : les deux voies de la recherche. Dans : Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management* (pp. 76-104). Paris: Dunod.
- Carricano, M., & Poujol, F. (2010). Analyse de données avec SPSS®. Pearson Education France.
- Chenu, A. (2018). Rebecca Rogers, Pascale Molinier (dir.), *Les Femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll.«Essais», 2016. *Travail et emploi*, (154), 133-135
- Chevalier, F. & Meyer, V. (2018). Chapitre 6. Les entretiens. Dans : Françoise Chevalier éd., *Les méthodes de recherche du DBA* (pp. 108-125). Caen: EMS Editions.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: Complementary research strategies*. Sage Publications, Inc.
- Coron, C. & Pigeyre, F. (2018). Des politiques d'égalité professionnelle à deux têtes : un accord négocié et une ambition managériale. *@GRH*, 28, 9-33. <https://doi.org/10.3917/grh.183.0009>
- Cîrstocea, I. (2010). Éléments pour une sociologie des études féministes en Europe centrale et orientale. *International review of sociology*, 20(2), 321-346.
- Cleveland, J.N., Stockdale, M. and Murphy, K.R. (Eds) (2000), *Women and Men in Organizations: Sex and Gender Issues at Work*, Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Csanyi-Virag, V. (2019). Entrepreneuriat inclusif et handicap: une exploration critique de la littérature internationale. *Question (s) de management*, (2), 129-149.
- Dalmas 1, M. (2014). Quelles valeurs organisationnelles pour la génération Y?. *Revue management et avenir*, (6), 113-132.
- D'amato, A., & Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 929-953.
- Dah, A., & Fakih, A. (2016). Decomposing gender wage differentials using quantile regression: evidence from the Lebanese banking sector. *International Advances in Economic Research*, 22, 171-185.
- Dargent, C. (2011). *Sociologie des opinions*. Armand Colin.
- Daune-Richard, A. M., & Devreux, A. M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager*. Paul Chapman Publishing

- Davidson, M. J., & Burke, R. J. (2016). Women in management worldwide: Progress and prospects—An overview. *Women in management worldwide*, 19-36.
- Delacroix, E., Jolibert, A., Monnot, É. & Jourdan, P. (2021). Chapitre 6. L'analyse des données qualitatives et documentaires. Dans : , E. Delacroix, A. Jolibert, É. Monnot & P. Jourdan (Dir), *Marketing Research: Méthodes de recherche et d'études en marketing* (pp. 151-177). Paris: Dunod.
- Descarries, Francine. « Le projet féministe à l'aube du XXIe siècle : un projet de libération et de solidarité qui fait toujours sens ». *Cahiers de recherche sociologique*, no 30, 1998, pp. 179-210
- Diss†, M., & Zouache, A. (2015). Une étude de la répartition du pouvoir confessionnel au Liban. *Revue d'économie politique*, (4), 527-546.
- Djebba Vagai, & Victor Tsapi. (2019). Perception Des Femmes Des Obstacles Dans Leur Progression Vers Les Postes De Direction Au Sein Des Entreprises Au Cameroun. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(A5), 15–27.
- Doherty, L., & Manfredi, S. (2006). The work-life balance: Challenges and opportunities. *Personnel Review*, 35(4), 430-446
- Donohue, R., & Tham, T. L. (2019). Career management in the 21st century. In *Contemporary HRM issues in the 21st century* (pp. 51-68). Emerald Publishing Limited.
- Dose, E., Bernaud, J. L., & Desrumaux, P. (2019). Effets de la gestion organisationnelle perçue des carrières sur le succès de carrière des conseillers, médiations par le soutien organisationnel perçu. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, (3), 157-174.
- Downs, L. (2005). Les gender studies américaines. Dans M. Maruani (Éd.), *Femmes, genre et sociétés: L'état des savoirs* (pp. 356-363). Paris: La Découverte.
- Dries, N., Pepermans, R. and Carlier, O. (2008), "Career success: constructing multidimensional model", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73 No. 2, pp. 254-267
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2017). Enseignant-chercheur au féminin: La place des femmes dans les universités. *Recherches en Sciences de Gestion*, 118(1), 125-145.
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Flanchec, A. L. (2013). Être enseignant-chercheur aujourd'hui: discussion autour du plafonnement. *Politiques et management public*, 30(1), 5-27.
- Dryfhout, V. L., & Estes, S. B. (2010). Explaining the gender gap in professors' intentions to leave. *Sociological Focus*, 43(2), 109-127.
- Dunezat, X. (2006). Le traitement du genre dans l'analyse des mouvement sociaux: France/États-Unis. *Cahiers du genre*, (3), 117-141.
- Duport, M., Frimousse, S. & Peretti, J. (2020). Chapitre 10. L'évolution du management de la diversité dans les entreprises (2007-2019). Dans : Natacha Pijoan éd., *Approches critiques des organisations: Mélanges en l'honneur du Professeur Alain Briole* (pp. 138-154). Caen: EMS Editions. <https://doi.org/10.3917/ems.pijoa.2020.01.0138>

- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- El Abboubi, M., De Saint SAUVEUR, A., & Cornet, A. (2018). La gestion de la diversité: ruptures et innovations pour la GRH.
- El Akremi, A., Guerrero, S., Neveu, J-P. (2006) « Comportement organisationnel - Vol. 2: Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel » Boeck Supérieur, 368 page.
- El Khoury, N. (2021). Liban: chronique d'un écroulement. *Politique étrangère*, (1), 191-201.
- Ensour, W., Al Maaitah, H., & Kharabsheh, R. (2017). Barriers to Arab female academics' career development: Legislation, HR policies and socio-cultural variables. *Management research review*, 40(10), 1058-1080.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and Society* (2 éd.). New York: Norton & Company.
- Falcoz, C. (2018). *L'égalité femmes-hommes au travail: perspectives pour une égalité réelle*. Éditions EMS.
- Fagenson, E. A. (1990). Perceived masculine and feminine attributes examined as a function of individuals' sex and level in the organizational power hierarchy: A test of four theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 204.
- Fagenson, E.A (1990b) At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics* 9, 267-274 <https://doi.org/10.1007/BF00380326>
- Fassa, F., & Gauthier, J. A. (2012). Représentations sexuées et accès au professorat universitaire pour les femmes. *Inégalités sociales et enseignement supérieur*, 117-130.
- Ferrary, M. (2005). *Les femmes et le pouvoir*. Les Éditions d'Organisation.
- Galerand, E., & Kergoat, D. (2013). 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe). In *Travail et genre dans le monde* (pp. 44-51). La Découverte.
- Garner-Moyer, H. (2006). Gestion de la diversité et enjeux de GRH. *Revue management et avenir*, (1), 23-42.
- Gattiker, U. E. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal*, 26(1), 75-92.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1, 78-94.
- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèse*, 2.

- Geha, C. (2019). The myth of women's political empowerment within Lebanon's sectarian power-sharing system. *Journal of Women, Politics & Policy*, 40(4), 498-521.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society*. Cambridge : Polity Press
- Giraud, L., & Roger, A. (2011). Les étapes de carrière à l'épreuve du temps. *Humanisme et entreprise*, 302(2), 13-28.
- Gharib, Y., & Saadé, N. H. (2017). L'enseignement supérieur au Liban: un paysage complexe. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, (76), 18-23.
- Giraud, L., Dany, F., & Roger, A. (2011). Les étapes de carrière sont-elles toujours d'actualité. *XXe Congrès de l'AGRH*.
- Goerg, O. (2017). Rebecca Rogers et Pascale Molinier (dir.), *Les Femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2016. *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, (45).
- Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion: Réussir son mémoire ou sa thèse*. Pearson Education France.
- Grenier, C., & Pauget, B. (2007). What is management research?. *Recherche en soins infirmiers*, 91(4), 12-23.
- Grodent, F. (2010). Les carrières professionnelles des cadres: regard croisé du genre et de l'âge. In *Consortium doctoral 2010*.
- Guérin, G., & Wils, T. (1992). La carrière, point de rencontre des besoins individuels et organisationnels. *Document de recherche*, (92-02).
- Guérin, G., & Wils, T. (1992). La gestion des carrières, une typologie des pratiques. *Document de recherche*, (92-03).
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Tolbert, P. (2011). Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. *Organization Studies*, 32(12), 1613-1620.
- Habib, A., & Baltz, C. (2008). Quelle information pour piloter le développement durable?. *Documentaliste-Sciences de l'information*, 45(1), 4-13.
- Haddad, S. (2009). Lebanon: from consociationalism to conciliation. *Nationalism and Ethnic Politics*, 15(3-4), 398-416.
- Haidar, N. H. (2018). Gender leadership and excellence: The case of higher education in Lebanon. *Administrative Sciences*, 8(4), 78.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. Anchor Books.
- Hall, D. T., & Goodale, J. G. (1986). *Human resource management: strategy, design, and implementation*. Scott, Foresman.

- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. *The career is dead: Long live the career*, 23, 15-45.
- Harrington, M., Dawson, D., & Bolla, P. (1992). Objective and subjective constraints on women's enjoyment of leisure. *Loisir et société/Society and Leisure*, 15(1), 203-221.
- Hejase, A. J., Hejase, H. J., & Hejase, A. H. (2014). Modelling earning gaps: an assessment of the impact of sticky floors and glass ceiling in Lebanon. *International Review of Management and Business Research*, 7(1), 431-443.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hughes, E. C. (1937). *Men and their work*. Free Press
- Human Rights Watch. (2015) *Human Rights Watch - Defending Human Rights Worldwide*. United States.
- Husser, J. (2010). La théorie de la structuration: quel éclairage pour le contrôle des organisations? *Vie sciences de l'entreprise*, (1), 33-55.
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social issues*, 28(2), 157-175
- Hymowitz, C. and Schellhardt, T.C. (1986), "The glass ceiling", *Wall Street Journal*, March 24, pp. 1D, 4D-5D
- Ibarra, H., Carter, N. M., & Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women. *Harvard business review*, 88(9), 80-85.
- Ismail, M. N., & Rasdi, R. M. (2007). Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Case Study of Social Science Academicians in Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 165-170
- Jabeen, N. (2001). Gender Organization System (GOS) in Pakistan: A Framework for Research on Women in Management. *Asian Profile*, 29(6), 493-502
- Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual review of sociology*, 22(1), 153-185.
- Jacobs, J. A., & Winslow, S. E. (2004). Overworked faculty: Job stresses and family demands. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 104-129.
- Jacquot, S. (2009). La fin d'une politique d'exception: L'émergence du gender mainstreaming et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes. *Revue française de science politique*, 59, 247-277.
- Jamali, D. (2009). Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries: A relational perspective. *Gender in management: an international journal*
- Jamali, D., Safieddine, A., & Daouk, M. (2006). The glass ceiling: some positive trends from the Lebanese banking sector. *Women in Management Review*, 21(8), 625-642.
- Jamali, D., Sidani, Y., & Safieddine, A. (2005). Constraints facing working women in Lebanon: an insider view. *Women in Management Review*, 20(8), 581-594.

- Johnson, R.B. and Onwuegbuzie, A.J. (2004) Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33, 14-26.
- Joyeau 1, A., Robert-Demontrond 2, P., & Schmidt 3, C. (2010). Les récits de vie en Gestion des Ressources Humaines: principes, portée, limites. *Revue management et avenir*, (4), 14-39.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Kabbanji, J. (2012). Heurs et malheurs du système universitaire libanais à l'heure de l'homogénéisation et de la marchandisation de l'enseignement supérieur. *Revue des Mondes Musulmans et de la Méditerranée*, (131), 127-145.
- Kabbanji, L., Awada, H., Hasbani, M., El Hachem, E., & Tabar, P. (2019). Studying abroad: a necessary path towards a successful academic career in social sciences in Lebanon?. *International Review of Sociology*, 29(3), 390-408.
- Kateb, K., Diguët, D., & du service de la Documentation et de la Bibliothèque. (2004). L'approche scientifique du genre en France», sous la direction de Maryse Jaspard, Unité «Démographie, genre et sociétés. *Population*, 59(1), 161-194.
- Kanter, R.E. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York, NY.
- Kets de Vries, M., & Miller, D. (1985). *L'entreprise névrosée*. Interéditions, Paris.
- Kapareliotis, I., & Miliopoulou, G. Z. (2019). Gender bias in academia: An attempt to render the intangible tangible. In *Diversity within diversity management* (Vol. 22, pp. 247-271). Emerald Publishing Limited.
- Karam, C. M., & Afiouni, F. (2014). Localizing women's experiences in academia: multilevel factors at play in the Arab Middle East and North Africa. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(4), 500-538.
- Karam, C. M., Afiouni, F., & Nasr, N. (2013). Walking a tightrope or navigating a web: Parameters of balance within perceived institutional realities. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 40, pp. 87-101). Pergamon.
- Karam, C. and Afiouni, F. (2021). Career constructions and a feminist standpoint on the meaning of context. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 672-700.
- Karam, C. and Afiouni, F. (2017). Debunking myths surrounding women's careers in the Arab region: A critical reflexive approach. In *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean* (pp. 55-70). Brill Sens
- Kergoat, D. (2005). 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In *Femmes, genre et sociétés* (pp. 94-101). la Découverte.
- Kempeneers, M. (1985). Quand la démographie s'intéresse au travail des femmes.... *Cahiers québécois de démographie*, 14(2), 147-164.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673-692

- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5-24.
- Landrieux-Kartochian, S. (2004). Plafond de verre et gestion de carrière des femmes cadres: analyse comparée du cas d'une grande entreprise de conseil.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2003). When generations collide: Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work.
- Larivière, V., & Gingras, Y. C., Blaise, y Sugimoto, CR (2013). Global gender disparities in science. *Nature*, 504, 211-213.
- Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire: pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, (3), 53-60.
- Laufer, J., & Paradeise, C. (1982). Pour une nouvelle stratégie d'analyse des carrières de cadres. *Sociologie du travail*, 473-478.
- Laufer, J. (2003). Entre égalité et inégalités: les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique*, 51(1), 143-173.
- Laufer, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et sociétés*, 21, 29-54.
- Laufer, J., Marry, C. & Maruani, M. (2003). Introduction. Dans : Jacqueline Laufer éd., *Le travail du genre: Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 7-18). Paris: La Découverte.
- Layder, D. (1984). Sources and Levels of Commitment in Actors' Careers. *Work and Occupations*, 11(2), 147-162.
- Layder, D. (1993). *New strategies in social research: An introduction and guide*. Polity Press.
- Lebègue, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14(1), 93-127.
- Lebreton, D. (2009). Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 43(2).
- Lefeuvre, M. (2009). *Les femmes cadres et l'entreprise: Le plafond de verre en question*. Editions Liaisons
- Lewis, R., & Simpson, R. (2017). Breaking the glass ceiling: The impact of gender stereotypes in corporate recruitment and selection. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 319-335.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 105-117
- Louvel, S., & Valette, A. (2014). Les carrières à l'université: une approche par les modes d'engagement dans la promotion. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 3(3), 523-546.
- Machado-Taylor, M., Meira Soares, V., Brites, R., Brites Ferreira, J., Farhangmehr, M., Gouveia, O. M. R., & Peterson, M. (2016). Academic job satisfaction and motivation:

- Findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Studies in Higher Education*, 41(3), 541-559.
- Madsen, S. R. (2012). Successful Women in Academic Science: Exploring the Contradictions. *Gender and Society*, 26(1), 71-94.
 - Mahalik, J. R., Morray, E. B., Coonerty-Femiano, A., Ludlow, L. H., Slattery, S. M., & Smiler, A. (2005). Development of the conformity to feminine norms inventory. *Sex Roles*, 52, 417-435.
 - Mahmoudi, R. (2014). Cycle de carrière objectif et cycle de carrière subjectif: essai de structuration-cas Worldwide express 1. *Revue Management & Avenir*, (72), 35.
 - Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
 - Mannheim, K. (1952). The problem of a sociology of knowledge. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 134-190.
 - Marbot, É. (2007). La gestion des âges et l'équité entre les générations. *Retraite et société*, (1), 103-125.
 - Marshall, J. (1995). Gender and management: a critical review of research. *British Journal of Management*, 6, S53-S62.
 - Maruani, M., & Puech, I. (2006). Les dégâts de la violence économique. *Travail, genre et sociétés*, (2), 17-18.
 - Maruani, M. (2014). Les stéréotypes de genre et le plafond de verre : Une analyse des mécanismes de reproduction des inégalités professionnelles. *Revue Travail, genre et sociétés*, 32
 - Marry, C., & Jonas, I. (2009). Une féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique: le cas de la recherche en biologie. *Sociologie des groupes professionnels: Acquis récents et nouveaux défis*, 402-412.
 - Martin, V., & Pignatel, I. (2004). Les instances de pouvoir des 500 premiers groupes français: Un monde «androcentrique». *Revue française de gestion*, (4), 161-172.
 - Mavin, S., & Bryans, P. (2002). *Contemporary Careers: Theoretical and Empirical Perspectives*. Routledge
 - Mercat-Bruns, M., Oppenheimer, D. B., & Sartorius, C. (Eds.). (2018). *Comparative perspectives on the enforcement and effectiveness of antidiscrimination law: challenges and innovative tools (Vol. 28)*. Springer.
 - Metcalfe, B. 2006. "Exploring Cultural Dimensions of Gender and Management in the Middle East." *Thunderbird International Business Review* 48 (1): 93–107. doi:10.1002/tie.20087afuoi
 - Metcalfe, B.D. (2007), 'Gender and Human Resource Management in the Middle East, *International Journal of Human Resource Management*, 18, 1, 54 – 74
 - Minello, A., Martucci, S., & Manzo, L. K. (2021). The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives. *European Societies*, 23(sup1), S82-S94.

- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 365-380.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management (Vol. 45, No. 2, p. 200). American Psychological Association.
- Musselin, C. (2008). Recrutement et carrières des enseignants du supérieur ». *Les universitaires*. La Découverte, pp. 57-83.
- Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires: France, Allemagne, États-Unis* (p. 325). Presses de Sciences Po.
- Musselin, C. (2005). Chapitre 1. Carrières universitaires à chaque pays ses propres règles. Dans : , C. Musselin, *Le marché des universitaires: France, Allemagne, États-Unis* (pp. 27-67). Paris: Presses de Sciences Po.
- Murray, D. R., & Siler, K. (2019). The motherhood penalty in STEM: Exploring the effect of children on women's academic careers in chemistry. *PLOS ONE*, 14(4), e0214048.
- Naschberger, C., Hiss, S., & Wessel, L. (2012). Women's networks and the glass ceiling in France: The role of homophily and agency. *Gender in Management: An International Journal*, 27(5), 336-352.
- Naser, K., Mohammed, W.R., and Nuseibeh, R. (2009), 'Factors That Affect Women Entrepreneurs: Evidence From an Emerging Economy,' *International Journal of Organizational Analysis*, 17,3, 225– 247
- Ndhlovu, T., & Niveditha, N. (2019). 4. Lebanon. Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls in the Middle East, 77.
- Neal, M., Finlay, J., & Tansey, R. (2005). My father knows the Minister : A comparative study of Arab women's attitudes towards leadership authority. *Women in management review*.
- Ng, E. S., & Parry, E. (2016). Multigenerational research in human resource management. In *Research in personnel and human resources management* (Vol. 34, pp. 1-41). Emerald Group Publishing Limited.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Nurmi, J. (1992). Age, sex, social class, and quality of future orientation: A developmental perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 21(6), 605-620.
- Ohunakin, F., Adeniji, A., Ogunnaike, O. O., Igbadume, F., & Akintayo, D. I. (2019). The effects of diversity management and inclusion on organisational outcomes: A case of multinational corporation. *Business: Theory and Practice*, 20(3), 93-102.
- Okurame, D.E. (2007), "Perceived mentoring functions: does mentor's gender matter?", *Women in Management Review*, Vol. 22 No. 5, pp. 418-27.
- O Grada, A., Ní Laoire, C., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(5), 358-378.

- Omair, K. (2008). Women in management in the Arab context. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1(2), 107-123.
- Omar, A., & Davidson, M. J. (2001). Women in management: a comparative cross-cultural overview. *Cross Cultural Management: An International Journal*
- O'Neil, D. A., & Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases: Idealism, endurance, and reinvention. *Career development international*, 10(3), 168-189.
- Parent, M. C., & Moradi, B. (2011). An abbreviated tool for assessing feminine norm conformity: Psychometric properties of the Conformity to Feminine Norms Inventory-45. *Psychological assessment*, 23(4), 958.
- Peretz, H., Levi, A., & Fried, Y. (2015). Organizational diversity programs across cultures: effects on absenteeism, turnover, performance and innovation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 875-903.
- Pigèyre, F., & Valette, A. (2004). Les carrières des femmes à l'université: «Les palmes de verre du cocotier». *Revue française de gestion*, (4), 173-189.
- Pigèyre, F., & Sabatier, M. (2011). Les carrières des femmes à l'université: une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Politiques et management public*, 28(2).
- Poilpot-Rocaboy, G., Berthe, B., & Chan, C. (2018). Normes sociales de genre et inégalité professionnelle: quelle influence du sentiment de culpabilité des femmes?. *Revue de gestion des ressources humaines*, (4), 3-17.
- Powell, S. (2016). *Gender and Management: Challenges and Prospects*. Routledge
- Pralong 1, J. (2010). Toutes les trajectoires se valent-elles? Schémas cognitifs et succès de carrière. *Revue management et avenir*, (7), 70-91.
- Raddon, A. (2002). Mothers in the academy: Positioned and positioning within discourses of the 'successful academic' and the 'good mother'. *Studies in Higher Education*, 27(4), 387-403..
- Rockinson-Szapkiw, A. J., Wendt, J., Mercer, S. H., & Ward, D. (2017). Faculty and Work–Life Balance: A Quantitative Study of Faculty Job Satisfaction, Teaching Competence, and the Mediating Role of Work–Life Balance. *Journal of Career Development*, 44(6), 497-511.
- Royer, I. & Zarlowski, P. (2014). Chapitre 8. Échantillon(s). Dans : Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management* (pp. 219-260). Paris: Dunod.
- Rhoads, S. E., & Rhoads, C. H. (2012). Gender roles and infant/toddler care: Male and female professors on the tenure track. *Journal of social, evolutionary, and cultural psychology*, 6(1),
- Ribau, C., Lasry, J. C., Bouchard, L., Moutel, G., Hervé, C., & Marc-Vergnes, J. P. (2005). Phenomenology: A scientific approach to lived experiences. *Recherche en soins infirmiers*, 81(2), 21-27.
- Riger, S. and Galligan, P. (1980), 'Women in Management: An Exploration of Competing Paradigms', *American Psychologist* 35, pp. 902-10

- Rishani, M., Mallah, M., Houssami, S. and Ismail, H. (2015), "Lebanese perceptions of the glass ceiling", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 34 No. 8, pp. 678-691. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2014-0082>
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.
- Roger, A. « La gestion des carrières : les approches américaines s'appliquent-elles en France ? » Congrès AGRH, Lille, 1992, p.187-193
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2, 121-139.
- Royer, I. & Zarlowski, P. (2014). Chapitre 6. Le design de la recherche. Dans : Raymond-Alain Thiétart éd., *Méthodes de recherche en management* (pp. 168-196). Paris: Dunod.
- Sabatier, M., Musselin, C., & Pigeyre, F. (2015). Devenir professeur des universités: une comparaison sur trois disciplines (1976-2007). *Revue économique*, 66(1), 37-
- Saba, T. (2009). Les différences intergénérationnelles au travail: faire la part des choses. *Gestion*, 34(3), 25-37.
- Saba, T., & Lemire, G. (2004). *La gestion des carrières : Une approche stratégique et dynamique*. Éditions Gaëtan Morin.
- Salameh, R. (2014). Gender politics in Lebanon and the limits of legal reformism (En-Ar). *CSR 2014*.
- Salinas, P. C., & Bagni, C. (2017). Gender equality from a European perspective: Myth and reality. *Neuron*, 96(4), 721-729
- Sanders, K., Kraimer, M. L., Greco, L., Morgeson, F. P., Budhwar, P. S., Sun, J. M. J., & Sang, X. (2022). Why academics attend conferences? An extended career self-management framework. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100793.
- Sanséau, P. Y. (2005). Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion: pertinence, positionnement et perspectives d'analyse. *Recherches qualitatives*, 25(2), 33-57.
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84.
- Scouarnec A. et Glee C. (2009), « Plaidoyer pour une gestion humaine des transitions professionnelles : ne plus subir mais choisir », *Humanisme et entreprise*, vol. 3, p.1-23.
- Shein, P. P. (1978). Career development: A multidimensional approach. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-78.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.
- Schein, V. E. (1985). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1994). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*.

- Sidani, Y. M., & Al Hakim, Z. T. (2012). Work–family conflicts and job attitudes of single women: A developing country perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(7), 1376-1393.
- Sidani, Y. M., Konrad, A., & Karam, C. M. (2015). From female leadership advantage to female leadership deficit: A developing country perspective. *Career Development International*, 20(3), 273-292.
- Singh, V. and Vinnecombe, S. (2003), *The Female FTSE Report*, Center for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, Bedford.
- Siwek-Pouydesseau Jeanne (2011), « Les femmes dans la petite et moyenne administration depuis 1946 », *La Revue administrative*, n° 384, p. 569-576,
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: an international journal*, 27(7), 436-448.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), 335-340.
- Stewart, J., & Knowles, V. (1999). The changing nature of graduate careers. *Career Development International*, 4(7), 370-383.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British journal of management*, 10(3), 239-252.
- Stupnisky, R. H., Weaver-Hightower, M. B., & Kartoshkina, Y. (2015). Exploring and testing the predictors of new faculty success: A mixed methods study. *Studies in Higher Education*, 40(2), 368-390.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165-185.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: John Wiley.
- Tharenou, P. (1999). Gender differences in advancing to the top. *International Journal of Management Reviews*, 1(2), 111-132.
- Thiétart, R. (2014). *Méthodes de recherche en management*. Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01>
- Tlaiss, H., & Kauser, S. (2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender in Management: An International Journal*, 25(6), 462-496.
- Tlaiss, H., & Kauser, S. (2011). The impact of gender, family, and work on the career advancement of Lebanese women managers. *Gender in Management: An International Journal*, 26 (1), 8-36.

- Tlaiss, H. A. (2014). Between the traditional and the contemporary: careers of women managers from a developing Middle Eastern country perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2858-2880.
- Tlaiss, H. A., & Mendelson, M. B. (2014). Predicting women's job satisfaction with personal demographics: evidence from a Middle Eastern country. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 434-458.
- Tlaiss, H. A., & Kauser, S. (2019). Entrepreneurial leadership, patriarchy, gender, and identity in the Arab world: lebanon in focus. *Journal of Small Business Management*, 57(2), 517-537.
- Tlaiss, H. A., & Alshareef, S. (2022). Unpacking Women's Career Advancement: The Case of Saudi Senior Managers. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2022, No. 1, p. 10334). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Trudel, P., & Gilbert, W. (1999). Career transition and athletes in Canada. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 21(1), 42-60.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210.
- Van Maanen, J. (1977). *Organizational careers: some new perspectives*. New York: Wiley.
- Verdier, É., & Saint-Martin, M. (2019). *Discrimination et inégalités de carrière: Une analyse multidimensionnelle des inégalités de salaire, de mobilité et de temps de travail*. Éditions Le Harmattan
- Vultur, M. (2017). *L'influence du genre sur les stratégies de carrière: Une étude quantitative auprès des cadres d'entreprise*. Éditions Universitaires Européennes
- Walby, S. (2005). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 321-343
- Wajcman, J. (2003). 11. Le genre au travail. Dans : Jacqueline Laufer éd., *Le travail du genre: Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 151-162). Paris: La Découverte.
- Wanlin, P. (2007). L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens: une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels. *Recherches qualitatives*, 3(3), 243-272.
- Warren, L. and Headlam-Wells, J. (2002), "Mentoring women entrepreneurs – a better approach", *Organisations and People*, Vol. 9 No. 2, pp. 11-17
- Wilensky, H. L. (2017). Careers, life-styles, and social integration. In *Organizational careers* (pp. 50-53). Routledge.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22(1), 1-64
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543-560.

- Wils, L., Wils, T., & Tremblay, M. (2008). Structuration des ancrs de carrière: test d'un modèle et validation d'un instrument de mesure des valeurs de carrière. Actes du congrès de l'AGRH, Dakar.
- Woodward, I. (2007). Understanding material culture. *Understanding Material Culture*, 1-200.
- Yang, S. B., & Guy, M. E. (2006). GenXers versus boomers: Work motivators and management implications. *Public Performance & Management Review*, 29(3), 267-284.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357-373.
- Zgheib, P. (2018). Multi-level framework of push-pull entrepreneurship: Comparing American and Lebanese women. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(3), 768-786.

Rapports et thèses

- Code de l'enseignant, Université Saint Joseph de Beyrouth, 2016.
- Document d'évaluation et d'accréditation, Université Libanaise, Rapport HCERES, Octobre 2018
- The Labor Market in Lebanon, Statistics In Focus, Central Administration of Statistics(CAS), Lebanon, Issue number 1 , October 2011.
- The life of women and men in Lebanon, a statical portrait. Central administration of Statistics (CAS), Lebanon, 2019.
- Khalaf, M. K. (2007). Corporate social responsibility (CSR) education in Lebanon-byMalek Khalil Khalaf. Theses, Dissertations, and Projects.
- Guideline AUB, Policy and Procedures for Tenure and Promotion.Evaluation of Tenure Eligible Faculty Members <https://www.aub.edu.lb/fm/fao/Pages/PromotionTrack1.aspx>
- Lebanese American University-Personnel Policy- Faculty Section, 2017.
- L'Université Libanaise 1951-2017, Centre de recherche des sciences humaines et sociales

Annexe 1 : Guide d'entretien

Présentation du guide d'entretiens semi-directifs

Faculté	
Discipline	
Age	
Grade	
Nombre d'année de carrière	
Situation matrimoniale	

1. Pouvez-vous nous parler de votre milieu familial et de votre enfance?
2. Pouvez-vous nous parler de vos études dès votre enfance jusqu'à avoir terminer votre thèse?
3. Pouvez-vous nous raconter comment vous avez choisir d'intégrer une carrière universitaire et choisir votre discipline?
4. Racontez-nous comment avez-vous commencé votre parcours professionnel ? Comment vous avez choisi votre université ?
5. Comment évaluez-vous votre carrière du début jusqu'à maintenant? Etes-vous satisfaite?
6. Selon vous, comment-vous percevez la réussite pour une carrière d'une enseignant-chercheure?
7. Qu'est-ce qui vous a incité de choisir d'intégrer le secteur public/privé?
8. Pouvez-vous nous parler des opportunités qui vous ont été offertes et les principaux obstacles rencontrés à chaque étape de votre carrière? Comment vous avez fait pour les surpasser?
9. Pouvez-vous nous raconter de ce qui vous a trouvé motivant pour progresser à l'université? ce qui vous a déçu?
10. Pouvez-vous parler de ce que vous connaissez au niveau des moyens de développement, des systèmes de gestion et de progression dans votre université?

11. Pouvez-vous nous raconter de combien de temps vous avez pris pour progresser ?
12. Pouvez-vous nous parler des différents moments particuliers à chaque stade de carrière?
13. Est-ce que vous trouvez qu'il existe des difficultés relatives au femme de progresser dans la carrière entre le secteur public et privé?
14. Pensez-vous que les femmes ont moins d'opportunités pour le développement professionnel dans le secteur privé que le secteur public?
15. Comment vous estimez vos propres opportunités de développement professionnel?
16. Pouvez-vous nous parler de la relation avec vos collègues au travail? Est-ce qu'il jouent un rôle dans votre progression?
17. Pouvez-vous nous parler de votre conjoint? de votre famille? Comment vous trouver leur rôle dans votre choix et progression de carrière?
18. Etes-vous encouragé par votre famille pour poursuivre vos études et progresser votre carrière?
19. Racontez-nous comment vous faites pour gérer votre vie familiale et professionnelle.
20. Pouvez-vous nous raconter comment la structure de la société libanaise a affecté vos différents choix de carrière ?

Annexe 2- Questionnaire

Perceptions des carrières des femmes universitaires envers leur progression dans des contextes différents.

Cette enquête est menée dans le cadre d'une thèse de doctorat. Mes recherches portent sur l'étude des stratégies des carrières des femmes dans le milieu d'enseignement supérieur et leur progression. Cette enquête est totalement anonyme. Elle est destinée aux :

- Femmes universitaires âgées moins que 45 ans et en poste dans l'université actuelle au moins depuis 5 ans.

- Femmes universitaires âgées plus que 45 ans et en poste dans l'université actuelle au moins depuis 10 ans.

Merci de ne pas répondre si vous ne répondez pas à ces critères. Vos réponses me seront très utiles pour mes recherches. En vous remerciant d'avance pour l'attention que vous accorderez à ma demande et votre temps précieux.

*Pour tous renseignements, vous pouvez me contacter à l'adresse suivante:
abir_moukaddem@hotmail.com*

Partie I: Variables démographiques et profils professionnels :

1. Votre âge: _____

2. La profession de vos parents:

3. Votre situation maritale: Mariée Célibataire
 Divorcée Veuve

4. Si mariée, quelle est la profession de votre conjoint? _____

5. Nombre des enfants: 0 1 2 3 4 et plus

6. Discipline: _____

7. Diplômes obtenus: _____

8. Votre université de rattachement:

- Université privée francophone
- Université privée anglophone
- Université publique

9. Votre situation actuelle au sein de l'université : contractuelle titulaire

10. Depuis: _____

11. Si titularisée/cadrée, merci de préciser la durée de contractualisation avant :

12. Votre grade: Professeur-assistante Professeur-associée Professeure

13. Depuis : _____

14. Durée prise pour votre titularisation au sein de l'université:

Avant la durée normale La durée normale Après la durée normale

15. Durée prise pour votre première promotion au sein de l'université:

Avant la durée normale La durée normale Plus que la durée normale

16. Durée prise pour votre deuxième promotion au sein de l'université:

Avant la durée normale La durée normale Plus que la durée normale

pas de deuxième promotion

17. Occupez-vous des responsabilités hiérarchiques élevés ? Si oui , lesquels:

- Non
- Coordinatrice de master
- Chef de département
- Directrice du laboratoire de recherche
- Directrice de la faculté -Doyen
- Membre dans des comités (scientifiques, de recherche...)
- Autres

18. Nombres de publications sur les quatres dernières années:

19. Sur les quatres dernières années, avez-vous participer à des colloques/conférences à l'étranger?

Oui

Non

1. Si oui, préciser le nombre de fois:

21. Sur les quatres dernières années, avez-vous participer à l'encadrement des thèses de doctorat et aux jurys de soutenance de thèse?

Oui

Non

22. Si oui, préciser le nombre de fois:

23. Votre progression de carrière a-t-elle été rencontré des obstacles? Si oui, pour des raisons liées aux: (cocher la raison principale)

Non

Règles de progression et du système d'évaluation adopté dans l'université

Responsabilités familiales (conjoint, enfants..)

Manque d'un environnement convenable et structurant pour la recherche au sein de votre établissement

autres

24. Est-ce-que vous trouvez que la pression pour publier dans votre université de rattachement est trop forte pour la progression des carrières des femmes

Plutôt pas d'accord

Pas d'accord

Ni d'accord ni pas d'accord

Plutôt d'accord

Tout à fait d'accord

25. L'université de rattachement assure une structure favorable et soutenant la recherche (encadrement et soutien administratif, financement des projets...):

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

Partie 2: Perception des environnements de carrière

Exprimer votre degré d'accord avec les phrases suivantes:

26. En tant que femme impliquée dans la recherche, la nature de la discipline affecte votre progression de carrière :

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

27. Au début de votre carrière, vous trouvez que les offres d'opportunités et de recrutement étaient plus faciles:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

28. Pour vous, les conditions de travail de votre université de rattachement se sont améliorées dans le temps:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

29. L'université adopte des pratiques organisationnelles favorisant la progression des femmes universitaires:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

30. L'université n'apprécie pas les efforts supplémentaires que je fournis :

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

31. Je me sens sous-valorisée au travail:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

32. Même si je faisais le meilleur travail possible, l'université ne le remarquerait pas:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

33. L'université m'accompagne et me soutient lorsque j'ai un problème ou je rencontre des difficultés au travail

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord

- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

34. L'université m'assure des conditions de travail favorisant et un environnement convenable pour la recherche:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

35. Certaines universités encouragent particulièrement la contribution des femmes à promouvoir dans la recherche. Dans votre université actuelle, vous sentez que l'organisation encourage et soutient les femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et avancer:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

36. L'université me récompense:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

37. J'aurais préféré recevoir plus de soutien de la part de l'administration:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

38. J'ai besoin de plus de soutien organisationnel que ce que je reçois actuellement pour gérer mon double rôle (responsabilité professionnelle et domestique):

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

39. Je reçois moins d'opportunités de développement professionnel que ce que je souhaite.

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni pas d'accord ni d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

40. Les femmes ont moins d'opportunités que les hommes pour le développement professionnel au travail :

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni pas d'accord ni d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

41. L'organisation adopte des politiques sensibles aux genres pour favoriser ma progression de carrière:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni pas d'accord ni d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

42. Les hommes reçoivent plus de soutien et de confiance de l'organisation que les femmes:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord

- Ni pas d'accord ni d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

43. En tant que femme, je trouve que je dois exercer plus d'effort et être plus insistante pour être promues à des postes de responsabilités:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni pas d'accord ni d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

44. L'université valorise la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

45. Il est plus difficile pour les femmes d'avoir des responsabilités de recherche du fait de leurs préoccupations familiales:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

PARTIE 3 : Satisfaction et implication professionnelle

46. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite, au sein de l'université, de vos possibilités d'avancement :

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

47. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, des conditions de travail :

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

48. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, de la stabilité de votre emploi :

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

49. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, des règles de gestion de l'université et leur structure de recherche adoptée :

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

50. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite au sein de l'université, de votre salaire par rapport à l'importance du travail que vous faites :

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

51. Tout le long de votre parcours, vous êtes satisfaites du succès obtenu dans votre carrière.

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

52. En fonction de votre âge, pensez-vous que votre avancement de carrière est satisfaisant:

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

53. Par rapport à vos collègues femmes, vous trouvez que votre progression de carrière est bonne:

- Plutôt pas satisfaite
- Pas satisfaite
- Satisfaite
- Tout à fait satisfaite

54. Dans votre département, vous êtes soutenue par vos collègues femmes pour continuer à promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière :

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

56. Dans votre département, vous êtes soutenus par vos collègues hommes pour promouvoir dans la recherche et progresser dans votre carrière:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

57. Pour l'avancement de la carrière, vous pensez qu'être accompagné par un mentor est important pour votre progression et votre trajectoire professionnelle:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord

- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

Partie 4: Variables relatives à la situation familiale:

58. Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de progresser dans votre carrière

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

59. Vous avez du mal à avancer dans votre carrière parce que des problèmes familiaux vous préoccupent:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

60. Votre conjoint joue un rôle sur votre progression de carrière:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

61. Vous avez pu devoir négliger la recherche du fait vos responsabilités familiales:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

62. Votre carrière vient en priorité et affecte vos choix dans la vie privée:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

63. Votre famille assure un soutien important qui favorise votre progression de carrière :

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

64. Votre choix d'université de rattachement est -il affecté par le système confessionnel et les connotations religieuses?

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

65. Avez-vous le sentiment que l'appartenance à votre confession a freiné votre progression de carrière au sein de votre université?

- Oui
- Non

66. Est-ce que vous faites partie d'un groupe de réseaux? Si oui, lequel?

- Non
- Réseaux des parti politiques
- Réseaux confessionnels
- Réseaux professionnels

67. Vous avez bénéficié l'aide d'un réseau qui a joué un rôle dans votre parcours professionnel:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

68. Vous avez senti la pression de la société libanaise et de votre entourage envers vos choix de progression de carrière en tant que femme ayant des responsabilités familiales:

- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

Annexe 3-Dictionnaire des thèmes

A- Récapitulatif de l'ensemble des thèmes émergents de l'analyse verticale et horizontale des entretiens

Analyse horizontale	Analyse verticale	
Thèmes	Catégories	Sous-catégories
Enfance et études scolaires	Milieu social d'appartenance	Origine sociale de la famille
		Spécificité du milieu d'appartenance
		Niveau social de la famille
		Niveau d'éducation des frères/soeurs
		Etapas des études scolaires
		Profession et niveau d'études des parents
	Accompagnement des parents à l'enfance	Orientation de la famille à l'enfance
Parcours universitaire	Parcours au niveau licence	Soutien des parents à l'enfance
	Niveau des études supérieures	Choix des études disciplinaires
		Lieu des études supérieures
		Moyen financier
		Choix de poursuivre une carrière universitaire
		Soutien des parents pour suivre un parcours universitaire
Difficultés et obstacles		
Parcours professionnels	Début du parcours professionnels	Expériences professionnelles et opportunités à l'étranger
		Expériences d'enseignements dans d'autres universités
		Choix de l'université de rattachement
		Expériences professionnelles divers
	Perception des pratiques de gestion	Processus de recrutement dans l'établissement
		Systèmes d'évaluation et de progression
		Durée prise pour la titularisation
		Durée prise pour la promotion
		Pratiques d'égalité de genre
	Perception des pratiques	
	Environnement de travail dans	Ambiance de travail pour la recherche

	l'université de rattachement	
	Soutien des collègues et des réseaux	Accompagnement des collègues Mentorat
	Question du genre dans l'université de rattachement	Perception de discrimination de genre Présence des femmes dans le domaine disciplinaire Présences des femmes aux postes hiérarchiques
	Soutien de l'université et les opportunités de développement	Encouragement de l'administration Encadrement du corps professoral Offres et opportunités de carrières Reconnaissance des efforts auprès de l'université de rattachement Encouragement et soutien aux femmes Soutien de la hiérarchie Primes de recherches et gratifications
	Participation aux activités de recherches	Participation aux comités de recherche Participation aux colloques et publications Responsabilités administratives et hiérarchiques
	Obstacles rencontrés	Problèmes avec les collègues Manque de financement et de formation du personnel Rôle des réseaux, et pouvoir politique Impact du système confessionnel Impact de la société patriarcale Freinage de carrière Manque de groupes de travail Charges des heures d'enseignements
	Impact du domaine disciplinaire	Besoin d'équipements financiers Difficulté de publication
	Evolution des institutions	Evolution de la recherche dans l'université libanaise
	Conciliation entre la vie familiale et la carrière	Soucis continu de ne pas réussir à concilier Choix de priorité: famille/carrière Soutien et rôle du mari Soutien des parents Aides des domestiques et des crèches

Maternité et responsabilités familiales	Préoccupations et responsabilités familiales	Impact des enfants sur la progression de carrière
		Retard d'implication et de travail dans la carrière
	Motivation et satisfaction	Persévérance et volonté de progresser
		Satisfaction personnelle et réalisation de soi.

B- Exemples des sous-thèmes de l'analyse thématique horizontale		
Sous-catégories émergées	Références	Unité d'analyse
Origine de la famille	E1	« J'ai grandi dans un village au Liban sud, je suis issue d'une famille de six enfants, on était trois filles et trois garçons »
	E2	Je suis de la région de Baalbek, c'est un paramètre très important
	E8	Je viens d'une famille intellectuelle si on peut dire. Nous sommes de Tripoli, mais on vit à Beyrouth depuis que mes parents se sont mariés.
Culture/ spécificités du milieu d'appartenance	E2	Ce n'était pas reconnu que les femmes continuent leurs études supérieures, la priorité c'était de se marier et de construire une famille.
Niveau social de la famille	E3	Je suis beyrouthine, je suis née dans une famille aisée. On n'avait pas des problèmes financiers
	E12	On vivait dans un niveau plus que le normal, je suis d'une famille assez aisée
	E15	J'appartiens à une famille aisée, on avait une bonne situation financière
	E5	Nous appartenons à une famille de classe moyenne.
	E8	On ne vivait pas un niveau social assez élevé mais on avait tout ce qu'on a besoin. Il y avait des difficultés bien sûr mais en général on avait une situation financière acceptable.
Niveau d'éducation des frère/sœurs	E12	C'est pareil pour mon frère aussi, il a presque le même parcours mais lui il est en physique médicale.

	E1	Il y a trois parmi mes frères qui se sont été orientées vers le parcours professionnel, vers l'hôtellerie et les sciences infirmières. Ils ont des licences techniques en sciences infirmière et en l'hôtellerie.
Etapas des études scolaires	E 1	J'étais dans une école publique, j'ai fait tout mon parcours dans le secteur public, c'était dans les années 1980 début 90, mon père avait commencé à faire étudier mes aînés dans le privé puis on est allé dans une école publique.
Profession et niveau d'étude des parents	E 12	Ma mère avait une licence en sciences sociales, elle avait un poste administratif au « centre de recherche et de développement pédagogiques ». Mon père était directeur d'entreprise.
	E1	Mon père était prof à l'école, puis il est devenu directeur d'établissement. Ma mère ne travaillait pas, bon elle avait six enfants aussi, c'est lourd. Elle a le bac seulement et elle n'avait pas continué ses études universitaires.
	E2	j'ai habité à Beyrouth, ma mère était femme de foyer, mon père était gendarme dans l'armée libanaise.
	E5	Mon père était enseignant dans une école officielle libanaise, il est à la retraite maintenant. Ma mère a fait des études techniques, mais elle ne travaillait pas, c'était mon père qui a travaillé
	E6	Ma mère était femme de foyer, elle ne travaillait pas et comme je t'ai déjà dit mon père était en voyage.
	E8	Ma mère avait un diplôme en littérature arabe et mon père avait un diplôme en droit, les deux travaillaient dans le secteur public, mon père travaillait au début au palais de la justice, puis ensuite il a travaillé au conseil des ministres, ma mère était institutrice au début puis elle est devenue la directrice générale au collège
	E15	Mon père était juge, et ma mère était femme de foyer , elle ne travaillait pas, bon elle travaillait à la maison disons car elle avait 4 enfants
Soutien des parents à l'enfance	E1	Ma mère a joué un grand rôle. Elle nous encourageait beaucoup et elle a insisté que nous les trois filles ne contentent pas d'être femme de foyer.

	E2	J'avais toujours ce support par mes parents dès mon enfance au niveau de mes études à l'école jusqu'à avoir arriver à l'université.
	E5	L'objectif primordial pour mes parents c'était de donner l'éducation qu'il faut. l'objectif de mon père était de travailler pour qu'on obtient une bonne éducation
	E6	Ma mère veillait surtout qu'on étudie et elle faisait tout de son mieux, c'était son enjeu principal.
Orientation de la famille à l'enfance	E1	Dans notre famille, on nous faisait la pression pour qu'on soit toujours à la hauteur pour être les premiers pour exceller dans les domaines scientifiques. Mon père voulait toujours qu'on fasse des études scientifiques mais moi je n'aimais pas les maths.
	E2	A l'époque, il n'y avait pas cette orientation auprès de mes parents que faire à l'université
	E6	Ma mère insistait toujours qu'on devait bien travailler sur tout ce qui est côté sciences et tout ça.
	E8	Mon père voulait que je me dirige vers la médecine, mais ma mère insistait que je m'oriente vers le domaine de l'enseignement, ce qui me permet d'être proche de tes enfants.
Choix des études universitaires	E1	Je voulais à l'époque soit devenir avocate et soit faire des études de lettres.
	E2	Un enseignant qui venait de la France pour nous donner des cours m'avait encouragé à continuer nos études supérieures, et à faire de la recherche.
	E3	Une des raisons qui m'a poussé à choisir ma discipline c'était la guerre. Mais cela c'était en 1977, on était en situation de guerre et il y avait cette séparation de Beyrouth-ouest et Beyrouth-est
	E18	Mener une carrière au niveau universitaire c'est plus convenable pour une femme mariée, pour moi j'ai trouvée plus convenable de toute les façons qu' avoir un emploi avec des horaires surchargées
	E5	J'insistais à l'époque de choisir une formation dont je pourrais travailler facilement et rapidement, et devenir productive et être indépendante.
	E1	J'ai fait mes études à la Sorbonne nouvelles, à paris-3 j'ai fait mes études en DEA puis mon

Niveau des études supérieures		doctorat là-bas en didactique des langues et plus précisément en français.
	E7	J'ai été accepté pour continuer mon master en physiologie à l'AUB. Puis j'ai rencontré mon mari, je me suis mariée et je suis partie en France. J'ai fait l'équivalence maîtrise en française puis j'ai fait un DEA puis une thèse.
	E11	j'ai fait un master humaine morphologie. J'ai travaillé comme assistant de recherche pendant 5 ans à l'AUB puis je me suis inscrit en thèse de doctorat codirection entre l'AUB et l'université Paris 7. Les recherches étaient principalement à l'AUB. J'ai eu ma thèse en 2005
	E15	J'ai voyagé à l'USA à l'université de Washington pour mener ma thèse de doctorat. J'ai mené mon projet de doctorat. Je l'ai fait en collaboration avec le National Cancer Institute du National Institute of Health de Bethesda, Maryland.
Moyen financier pour les études	E1	j'ai obtenu une bourse de l'agence universitaire de la francophonie pour faire mes études en France. Il y avait plusieurs personnes qui ont profité de cette bourse, c'était des bourses de master et de doctorat.
	E2	j'ai obtenu une bourse pour faire ma thèse de doctorat.
	E6	j'ai eu une acceptation à l'université de Brest en France avec une bourse simple de 300 euros par mois, je travaillais d'une façon que malgré nos situations financières difficiles, je pourrai arriver et faire mon mieux pour être parmi les meilleurs toujours
	E8	j'ai obtenu une bourse pour faire mes études doctorales, j'ai voyagé en Angleterre, c'était à « Cambridge university ».
Soutien des parents dans le parcours universitaire	E1	Mes parents et surtout mon père m'a beaucoup encouragé, il n'a pas hésité à m'envoyer en France après ma licence pour faire le DEA, c'était le DEA à l'époque. Mes parents et surtout mon père ont joué un très grand rôle il m'a beaucoup encouragé aller vers l'avant et à ne pas abandonner surtout qu'il y avait l'assassinat de Hariri et suite aux accords entre le Liban et la France, ma bourse a été rompue et arrêté et mon père a insisté que je termine mon doctorat

	E15	Mes parents m'ont beaucoup encouragé pour que je mène une carrière universitaire, mon père insistait que je termine mes études supérieurs
Difficultés/obstacles du parcours universitaire	E2	Je ne peux pas te dire jusqu'à quel point c'est difficile de convaincre mon père de voyager et d'étudier et de continuer mes études supérieures, j'étais la seule fille dans mon milieu familiale à l'époque et la première à voyager pour continuer à étudier a l'étranger
Expériences/opportunités à l'étranger	E1	Lorsque j'ai terminé mon doctorat, j'ai travaillé au début dans le domaine de la formation professionnelle, puis j'ai eu des postes d'ATER à Lille et à Bordeaux.
	E2	Lorsque j'ai terminé ma thèse, j'ai obtenu une offre de post doc à Poitiers, puis après avoir terminé le poste, je suis retournée au Liban
	E15	Lorsque j'ai terminé ma thèse de doctorat, c'était si je me rappelle exactement des dates les années de 1994-1997, j'ai effectué deux contrats postdoctoraux aux États-Unis.
Processus de recrutement dans l'établissement	E1	C'était par hasard. Je suis partie à l'université libanaise pour faire une demande d'obtention du diplôme, j'ai rencontré le chef de département qui était mon prof. Il m'avait dit qu'il y a des postes vacants puisqu'à l'époque il y avait un grand nombre de profs qui sont entrés à la retraite. j'ai postulé ma candidature pendant l'été et je suis partie en France car j'enseignais en France. Je suis revenue pour passer l'entretien. J'ai été recrutée dans deux départements, là où j'avais fait mes études et à la section 1 qui était réputée l'une des plus exigences.
	E2	lorsque j'avais postulé à l'université libanaise, au niveau de recrutement j'avais un dossier assez fort et j'étais classé parmi les premières à l'époque
	E15	Lorsque je suis retournée au Liban, et j'ai postulé mon cv à l'AUB, et on m'a contacté pour mener un entretien et c'est de cette manière qu'on m'a recruté
Enseignement dans d'autres établissements	E1	J'ai enseigné dans les universités publiques et privées. Dans l'une des sections où j'enseignais, il y avait une prof dont son mari était le doyen d'une faculté des lettres dans le privé. Elle m'a dit qu'il avait besoin de prof et si je souhaite postuler mon poste et j'ai

		travaillé là-bas pour trois ans surtout que je suis toujours vacataire à l'UL.
	E6	Lorsque j'ai soutenu ma thèse c'était en 2008, je suis retournée en 2009 au Liban et j'ai enseigné à l'université libanaise et dans deux universités privées.
	E7	Je suis rentrée au Liban, j'ai fait trois ans de recherches dans une université privée, donc trois ans de post-doctorat.
Expériences professionnelles divers	E5	J'ai suivi un parcours professionnel au début de ma carrière. j'ai travaillé pendant vers 9 ans dans une entreprise. Lorsque j'ai commencé mon master, j'ai démissionné.
Offres et opportunités de carrière	E1	Je reçois toujours des offres sur LinkedIn sur tous ce qui est formation et surtout entre le Québec et la Belgique. Je travaille aussi dans les domaines de la recherche avec une équipe universitaire entre la France, la Belgique et la Grèce et avec une autre équipe entre le Liban, France et la Tunisie, voilà avec deux équipes de recherches internationales et ça je trouve que pour ma carrière si la situation économique devient de plus en pire au Liban, je peux faire travailler mes relations pour trouver quelques choses à l'étranger
	E2	je n'ai jamais pensé que j'aurai la chance de voyager en USA et obtenir un prix pour un séjour scientifique pour mener des recherches
	E15	Je ne savais pas que j'allais être soutenu par le doyen. il m'a nommé malgré que pour être directrice de programme de recherche je ne voulais pas être la directrice car dans cette rubrique. en fait, il m'a dit que je serais un excellente directrice en plus de mes fonctions.
	E7	J'ai travaillé et participé comme les autres à l'élaboration et l'implantation de la recherche l'UL, c'est une opportunité je trouve aussi lorsque j'ai présenté un programme de master et il a été accepté aussi pour l'implanter au niveau du laboratoire
	E8	J'ai eu une offre en post-doctorat mais à l'époque je ne voulais pas rester à l'étranger, lorsque j'ai terminé ma thèse j'ai eu des opportunités avant de retourner mais à cause de mes parents et j'avais toujours cette nostalgie envers mon pays.
	E11	Moi vraiment j'étais chanceuse dans mon parcours, En 2011 j'ai obtenu un prix

		d'excellence de recherche à Qatar, en 2014 une bourse de recherche de l'Oréal pour les femmes dans la recherche, 2015 prix d'excellence de l'ambassade de France et j'ai obtenu plusieurs récompenses de recherche.
	E12	Ensuite en septembre 2008, dès que j'ai terminé ma thèse, j'ai été directement cadrée à la faculté des sciences à l'USJ au même moment à plein temps. C'était une opportunité à ne pas rater.
	E15	je suis devenue la directrice du programme de doctorat en sciences biomédicales
	E18	J'étais à un âge très jeune, j'avais 32 ans et j'ai occupé le poste de coordinatrice de toutes les matières d'économie et de finance, j'étais aussi membre dans le conseil scientifique.
Soutien et accompagnement des collègues	E1	J'avais des amies qui étaient recrutées avant moi et elles m'ont orienté par rapport à toutes les démarches administratives, par rapport à l'évaluation de la thèse de doctorat pour obtenir le grade de professeur associé, par rapport aux systèmes de promotion, ça n'existe pas malheureusement à l'université.
	E5	dans le public il n'y a pas cette ambiance auprès des collègues qui t'encouragent et t'incitent à progresser
	E15	J'ai senti ce support auprès des collègues surtout dans le département de médecine, j'ai senti cet esprit et ce support par le doyen plus que dans le département de biologie par exemple
	E18	Au niveau du soutien de mes collègues, je l'ai senti parfois il y avait un doyen qui m'avait dit d'alléger un peu le travail administratif car j'ai beaucoup d'heures d'enseignement, et il m'avait encouragé de foncer plus dans la recherche.
Mentorat	E1	j'ai deux mentors à qui je retourne quand j'ai besoin d'aide sur le plan scientifique et je n'ai pas honte de le dire, je suis encore jeune je dois apprendre pour progresser, je ne pense pas que c'est la vie de tout le monde. Et ce sont des collègues, c'est bien sûr à titre informel, sur le niveau formel personne nous oblige à faire ce qu'on est en train de faire.
	E20	Nous fournissons des modèles de mentorat créés pour nous, pour les femmes qui veulent postuler à une promotion et ainsi de suite,

		comment nous pouvons mieux nous mettre en relation les unes avec les autres afin de nous aider les unes les autres
Encadrement du corps professoral	E1	Malheureusement à l'université, il n'y a pas cette orientation. Personne ne te dit que pour progresser et évoluer on doit évaluer la thèse de doctorat. on ne nous les dit pas, si on ne les découvre pas nous même les circulaires qui sortent chaque année, on ne sait rien. Cela car il n'y a pas d'encadrement accordée à l'enseignant dans l'université publique.
	E2	Dans le privé, il y a plus attention sur le corps professoral. Même si le système exige une pression, cela pousse les individus à travailler sur elle-même pour pouvoir continuer.
	E5	Dans le privé, tu trouves cette infrastructure qui t'oblige à le faire et aussi qui t'incite à travailler aussi, par exemple il y a des heures d'enseignement et des heures précises pour la recherche,
Manques d'équipements et de formation du personnel	E2	Par exemple dans le public, on a des équipements mais on a pas eu l'idée de former le personnel à l'usage de ces équipements, la stratégie et la structure qui n'est pas présente
	E7	On a un problème d'équipement et surtout au niveau financier, les grands appareillages on ne les a pas, donc on est obligés de faire des collaborations avec l'extérieur soit en dehors de l'UL. Mais tu n'as pas les moyens que ce soit pour développer ton idée, ni les équipements demandés
Manque de financement et groupes de travail	E6	Le problème qu'à l'université libanaise, je ne trouve pas qu'il y a cet esprit d'équipe. Ce travail de groupe qui t'incite à travailler et à continuer pour avancer
		Il existe des labos chez nous à la faculté mais qui restent fermer et elles qui sont rattachés à telle personne et telle personne, on a besoin de leur autorisation pour pouvoir y accéder
	E8	Mon domaine de spécialité est expérimental, il demande beaucoup des équipements qui sont assez coûteux, ce qui n'est pas valable à l'université aussi et je ne peux pas les obtenir facilement le problème que les équipes qui font de la recherche sont plutôt des groupes de recherche « closed »

Présence des femmes dans la discipline	E1	La majorité était des femmes oui, jusqu'à maintenant aussi on a que deux hommes profs au département. On est en majorité des femmes, et c'est bien normal d'avoir de trouver des femmes qui occupent des postes administratives
	E6	Maintenant dans le département, les femmes sont aussi minimes celles qui ont le titre professeur car elles préfèrent l'enseignement et consacrer leur temps à s'occuper de leur famille
	E15	Dans notre département, les hommes sont plus nombreux que les femmes, mais on ne sent aucune discrimination, au contraire on est encouragé par eux à progresser dans nos recherches et mes collègues femmes sont aussi professeurs.
Présences des femmes aux postes hiérarchiques	E6	je pense que ce sont les femmes qui ne se présentent pas. Parce que cela demande des responsabilités. Il y en a certaines qui occupaient des postes élevés mais elles n'étaient pas mariée
Perception de discrimination de genre	E1	je n'ai pas senti qu'il y a une discrimination homme et femme. Il y a eu des femmes doyennes, à la section 1 ce sont toutes des chefs de départements, on a pas ce sentiment parce qu'on est une femme on ne peut pas occuper ce poste administrative
	E2	moi je n'ai jamais senti qu'il y a cette discrimination envers la femme au Liban au niveau de la recherche.
	E15	Personnellement, je n'ai jamais senti que j'étais désavantagée d'être une femme. Je n'ai jamais eu d'obstacles parce que je suis une femme.
	E18	Le fait d'être mère avec trois enfants ça été une raison pour m'éloigner de certaines responsabilités, on présumait ceci sans me le demander si je suis disponible ou non. Je le savais après, c'était décevant,
Perception des pratiques d'égalité de genre	E1	Franchement, je suis contre les quotas, car recruter les femmes car elles sont femmes je trouve que ce n'est pas bon même si c'est la discrimination positive.
	E18	on est 50% de cadré femme et 50 % hommes, dans les postes vice recteurs on a 50%homme et 50% femmes, dans les postes

		de directeurs et de doyen on est 50% hommes et 50% femmes, par exemple il y a des centres régionaux il y a des directrices femmes, on n'a pas de problème de genre chez nous.
	E6	Il n'y a pas des pratiques propres qui encouragent les femmes non
	E23	On a un groupe de recherche qui travaille sur les questions de genre. et le président a créé une taskforce qui s'appelle « life and carrer of women » pour voir s'il y a des inégalités entre hommes et femmes et ils ont trouvé vraiment un gap au niveau des salaires.
Soutien et encouragement de l'administration	E1	Il n'y a rien qui encourage les femmes, c'est elles qui doivent chercher les opportunités. Dans notre domaine, nous sommes à 90% femmes, mais c'est nous qui doivent faire toujours les efforts et non par l'université.
	E12	j'ai discuté avec le doyen et il a accepté de me proposer un temps partiel, alors au lieu d'être présenté par exemple durant 40 h par semaine je fais 20h par semaine.
	E15	L'université supporte beaucoup les femmes, en tant qu'administration, en tant que président, en tant que doyen.
Problèmes avec les collègues	E2	il y a eu des possibilités de m'éloigner et de m'empêcher d'obtenir des heures d'enseignement par des collègues, et c'est bien normal de me défendre
Rôle des réseaux et des pouvoirs politiques	E3	il y a des choses dans mon parcours que je n'oublie pas, c'était la phrase tu as besoin d'une « Watsa politique »,
	E14	les partis politiques tiennent beaucoup plus de pouvoir dans le secteur public que dans le secteur privé.
	E6	il y avait des gens par exemple qui étaient depuis 2008 contractuels et n'ont pas été titularisé jusqu'à maintenant suite à des interventions des partis politiques
	E5	Il y a toujours le problème aussi des interventions politiques et des partis politiques qui jouent un rôle au niveau des systèmes de recrutement et de titularisation.
	E8	peut-être ceux qui traitent et travaillent avec des partis politiques arrivent à des postes plus élevés bien sûr mais moi franchement je ne vise pas un poste et cela ne m'intéresse pas

Choix de priorité: famille/carrière	E1	j'avoue que j'ai commencé à faire des choix lorsque j'ai eu des enfants, j'ai eu des jumeaux prématurés, et pour que je puisse bien gérer tout et pour continuer à évoluer et bien m'occuper de mes enfants, j'ai dû renoncer à certaines responsabilités à l'université, et les limiter un peu car en 24h je ne peux pas tout faire.
	E2	Mais je n'ai jamais laissé la famille impacter sur ma carrière et sur la trajectoire que je visais dès le début.
	E15	Je ne me voyais pas être universitaire ou travailler de manière agressive et avoir une grande famille. C'est difficile d'avoir une carrière et d'avoir une grande famille. C'était mon choix personnel de ne pas faire une grande famille franchement.
Phase de maternité au travail	E1	Je me rappelle que j'ai continué à enseigner jusqu'à la veille de mon accouchement et je suis revenue au travail trois semaines après mon accouchement, car je n'avais pas terminé l'enseignement de certaines matières.
Impact des enfants	E1	Franchement dans tout projet qu'on veut travailler, on doit se dire toujours on à la famille et le travail, dans des conditions difficiles dans lesquels on évolue on doit faire beaucoup d'effort pour garder entre les deux, entre la famille et le travail
	E6	Mais je n'ai plus participé beaucoup à des conférences avec les enfants et tout cela.
	E8	Si tu as des enfants et tu dois passer ton temps à travailler, donc j'imagine mes collègues et les femmes qui sont dans les trentaines c'est difficile, enseignant et recherche pour une femme c'est trop difficile. Surtout si on te demande d'être à un niveau très élevé et de publier dans des journaux très élevés
	E11	Ce n'est pas facile te travailler et de progresser avec une famille
	E12	Lorsque je me suis mariée et j'ai eu mon deuxième enfant, je réfléchissais à la possibilité d'être avec mes enfants et tout. Nous avons un emploi de temps de 8h à 16h. Donc là c'était un peu contraignant pour moi avec mes enfants.
	E15	Lorsque j'ai divorcé lors de mon premier mariage, j'avais une fille et c'est moi qui a élevé ma fille. J'étais au début de ma carrière.

		je ne pouvais pas gérer une grande famille et mettre la pression sur eux par le milieu universitaire.
Soucis de ne pas réussir	E1	je ne sais pas pourquoi j'avais cette peur que mes enfants m'empêchent de progresser, je ne sais pas pourquoi j'ai eu ça, je voulais m'occuper d'eux, ils faillaient une attention particulière, mais je voulais qu'ils ait une bonne image de moi, je voulais qu'ils ait voilà cette image de super maman, et que je ne voulais pas voir en eux un obstacle à ma progression professionnelle, à mon évolution professionnelle.
	E15	Je voulais être une bonne mère. Et je voulais être une très bonne mère plutôt et réussir dans ma carrière aussi.
Soutien de la famille	E1	J'ai fait intervenir tous le réseau familial pour pouvoir faire mon travail, j'ai mobilisé ma mère, mon mari, ma belle-mère, pour s'occuper des enfants et pour ne pas faillir à la tâche.
	E2	je ne peux pas négliger le support de ma mère surtout. En fait ma fille jusqu'à l'âge de 10 ans, ma mère était comment le dire, si tu veux « le parrain » de ma fille.
	E6	lorsque je revenais à la maison vers 17h mes enfants restaient avec ma mère, sans elle je n'allais rien pouvoir faire seule. Je n'avais même pas le temps pour faire à manger et préparer le repas, c'était ma mère qui s'occupait de tout cela
	E8	Aussi, j'ai l'aide des parents de mon mari, lorsque mes enfants étaient très petits, je les laissais chez ma belle-mère puisqu'ils sont proches de moi
	E15	Mes parents m'ont beaucoup aidé et ils aidaient un support pour moi, j'avais toujours quelqu'un qui m'aidait aussi à la maison.
Conciliation famille-travail	E1	Ma mère m'a beaucoup aidée sans elle je n'aurai pas pure surement survivre avec les jumeaux et le volume de travail que j'avais à l'université.
	E6	j'étais enceinte en première année de thèse et je faisais chaque jour le trajet de Bruxelles à Lille. Lorsque j'ai accouché et ma fille était très petite et elle ne pouvait pas rester seule, j'ai habité en France seule pendant trois ans

		parce que c'était difficile de faire ce trajet avec un bébé.
	E8	Pour que je sois franche, pour que je puisse gérer entre ma vie professionnelle et familiale, il y a une période mes enfants m'ont détesté
Persévérance et volonté de progresser	E1	Je n'ai jamais dit que je ne peux pas faire ça parce que j'ai des enfants, même par rapport à l'emploi de temps, je faisais toujours attention de dire non je ne peux pas faire cela car je dois chercher mes enfants de la crèche. Même un jour mon enfant est tombe malade, j'ai passé toute la nuit avec lui et le lendemain je suis allée à l'université pour faire mes cours/
Perception de la société libanaise envers les femmes	<u>E1</u>	Il faut changer la vision de la société vraiment de la femme, car avoir des enfants pour une femme, ça fait partit de notre vie, ça fait partie de notre progression, il faut accepter cela, il faut changer le regard de la société sur le fait que avoir des enfants peut être handicapant pour la carrière
Perception des pratiques de maternité	E15	L'université soutient beaucoup la femme, et l'horloge de promotion est retardée d'un an en cas de maternité.
Perception des pratiques entre les environnements	E1	Je ne trouve pas que l'université peut adopter ce système de pression qui est adopté dans le privé, on ne travaille pas dans les mêmes conditions. Moi, quand je pars à l'étranger pour présenter mes recherches, je paie de ma poche, quand je publie je paie de ma poche, ce qui n'est pas le cas dans le privé.
	E2	Dans les universités privées, je pense que malgré cette pression présente dans les systèmes, qui obligent les enseignants à continuer et à travailler sur lui-même, cela crée un stress
	E7	Moi je trouve que chaque université a un système différent que l'autre. Par exemple dans le privé, il y a plus d'argent. Pour cela, la recherche est plus développée. Par exemple à l'AUB, il ne ramène pas mal des équipements des matériels, le prof enseigne très peu et fait plus de recherches.
	E8	l'avantage d'être à l'université, c'est que tu n'es pas pressée et rien ne t'oblige à courir avec le temps, mais au contraire de cette façon tu es bien capable de consacrer le temps a la famille et continuer ensuite la recherche

		même si cela devient plus difficile, au lieu d'avoir cette pression de publier
	E15	C'est vrai qu'on travaille beaucoup mais on a le soutien. On a beaucoup de soutien pour réussir. Et je travaille toujours d'une manière très dure.
Difficulté de publications selon les domaines	E12	il faut dire que les domaines jouent un rôle, par exemple pour obtenir un prix de l'Oréal c'est beaucoup plus difficile de l'obtenir en mathématique. En fait, dans le domaine mathématique publier un article par an c'est bien, mais pour d'autres disciplines, il y a la partie expérimentale qui t'aide à publier, par exemple en biologie après deux à trois essais mêmes si tu n'as pas réussi tu peux faire deux articles. Chaque discipline a sa propre spécificité
Environnement de travail pour la recherche	E12	Notre faculté est une faculté très jeune, l'ambiance qui existe, tout le monde a envie de progresser, c'est très dynamique à la faculté, tout le monde veut faire de la recherche
	E8	C'est vrai que dans les universités privées tu es plus motivées pour continuer dans la recherche et il y a moins d'heures d'enseignement
	E15	Moi j'étais très bien formé et l'AUB m'accompagne très bien, pour tout ce qui concerne l'administration, l'enseignement et la recherche . On peut faire de la recherche grâce aux encouragements et aux soutiens de l'université Elle nous fournit un leadership approprié pour être impliqué dans la recherche
Systèmes d'évaluation et de progression	E1	Moi je trouve que les systèmes d'évaluations adoptées ne sont pas suffisantes, car il n'y a pas de cohérence franchement au grade de maître de conférence ou de prof-associé si tu veux je trouve que ça va mais au niveau du grade professeur, c'est plus facile .
	E2	les systèmes de promotions accordent un titre tout simplement, rien n'encourage le corps professoral à motiver
	E8	Je trouve qu'au niveau des systèmes d'évaluation il faut changer un peu les critères. Il faut encore travailler sur cela, je pense qu'elles doivent être améliorées

	E11	J'ai certainement senti qu'il y a cette pression de publication pour pouvoir continuer et progresser,
	E12	Pour la promotion ce n'est pas assez facile, il y a un certain nombre de critères à suivre, il faut vraiment travailler pour progresser, on a plusieurs grades et pour passer d'un grade à un autre il faut un certain nombre d'expériences et articles à publier selon chaque grade. Et récemment on a imposé pour être professeur uniquement à la faculté l'enseignante doit être HDR....
	E15	Le milieu universitaire est toujours sous pression, et la pression ne s'arrête pas pour progresser.
Procédures de développement	E1	Au niveau des systèmes de développement, disons que tout dépend du statut administratif et du piston qu'on a franchement, par exemple pour avoir une bourse pour suivre ses études ou une formation diplômante l'université ne le fait pas sauf pour des privilégiés qui ont déjà des statuts administratifs comme des directeurs et voilà mais à part il n'y a pas.
	E5	Moi je me suis éloignée de la recherche depuis longtemps. Il n'y a rien qui a été faite par l'université ou qu'adopte l'université pour progresser, il n'y a pas de structure de recherche, ce qui n'est pas le cas dans le privé
	E6	Chez nous, tu peux travailler et tu peux ne pas travailler. Rien ne t'oblige à continuer et t'incite à faire ce progrès
Durée prise pour la titularisation	E1	Je n'ai que 12 ans dans le domaine universitaire, mais lorsque je n'ai pas été titularisé en 2014 c'était un mauvais souvenir, malgré cela j'ai continué à avancer sur le plan professionnel. J'ai vu combien mes collègues ont apprécié mes efforts car le système a été injuste avec moi
	E3	j'ai commencé à l'université libanaise depuis 1992-1993, ça fait bien longtemps mais je suis passée par cette situation de contrat contractuelle et je suis restée jusqu'à 16 ans dans cette situation de contractuelle
	E5	Dans le privé, la titularisation dépend aussi selon les postes disponibles et vacants, cela joue un rôle aussi. Et il y a une différence entre le public et le privé entre les systèmes.

	E8	lorsque maintenant je vois l'impact d'être contractuelle pour plusieurs années sur ma carrière et sur la recherche, oui je regrette de ne pas avoir accepté des propositions du privé, mais aussi cela dépend des circonstances, j'avoue dans un certain moment que j'ai tué ma carrière scientifique au niveau de la recherche
Choix des universités de rattachement	E1	Je voulais dès le début m'orienter vers dans l'université publique, surtout que j'ai étudié dans le public. J'ai déjà travaillé dans deux universités privées. Je pense dans le public qu'il y a plus de liberté, moins de contraintes, il y a beaucoup de charges et de poids administratifs dans les universités privées.
	E2	J'avais un sentiment d'appartenance au sein de l'université, et j'avais comme priorité d'intégrer l'université libanaise de participer et continuer ma carrière au niveau de la recherche scientifique surtout plus que l'enseignement
	E6	Moi je n'avais jamais l'objectif de m'orienter vers le privé dès le début, j'ai étudié à l'université libanaise et c'est l'université où j'ai souhaité revenir et investir mes efforts.
	E8	mes parents sont des personnes qui travaillent dans le secteur public, ils ont implanté chez nous cette idée de sécurité d'emploi qui existe dans le public et non dans le privé. mais dès le début je disais que j'espère que je pourrais intégrer l'université libanaise. C'est ce que moi je visais en priorité, un lieu qui m'assure cette stabilité et sécurité d'emploi
	E15	Je visais dès le début l'AUB puisqu'elle connue étant la meilleure au niveau de la recherche.
	E20	Je voulais aussi être une académicienne internationale, donc j'avais besoin d'être dans une université qui se concentre sur cela. Je savais qu'il pouvait y avoir une université axée sur la recherche où mon profil de chercheuse ne serait pas mis en danger par le manque de ressources ou de financement et de concentration
	E1	Malgré que je suis vacataire, je ne me contente pas de faire mes cours seulement, je suis présente à l'école doctorale, dans tous les comités de recherche, je codirige des thèses,

Participation aux comités de recherche		même si ce n'est pas payé le travail que je fais...
	E2	je fais des travaux de recherche avec l'encadrement des étudiants, pour les thésards et en codirection avec la France et également les projets des recherches qu'on avait soit financés par l'UL, soit par l'ambassade de France à travers les projets cèdres
	E5	Je participais à des comités de mémoire pour des étudiants en Master ainsi que dans les comités de l'école doctorale.
Responsabilités administratives	E7	je me suis lancée dans un programme de master en génomique et santé et je suis la coordinatrice de ce master. Je m'occupe maintenant de ce laboratoire que j'ai implanté. J'occupe alors des responsabilités autres que l'enseignement
	E11	j'ai été responsable et directrice du programme de cancérologie et de prévention, en 2017 j'ai été directrice du centre de recherche
Participation aux colloques et publications	E1	J'ai participé à trois colloques nationales et internationaux mais après pour rédiger le temps que les actes que soient publier et tout rassembler et après il y a eu les évènements au Liban et voilà.
	E6	j'ai recommencé la recherche c'est vers 2016.
	E7	je publie chaque ans deux articles dans des revues corrects et mes étudiants sont ravis surtout.
	E15	Pour suivre des conférences, l'université assure le financement qu'on a besoin pour progresser.
Freinage de carrière	E6	J'ai trouvé une grande difficulté de reprendre ce n'était pas facile, et c'est ce qui rend mon trajet lent
	E8	j'ai arrêté pour une longue période, ça sera difficile de réintégrer de nouveau dans des équipes de recherche et que mon profil soit accepté à l'extérieur
	E12	il y a trois ans, je suis allé voir le doyen pour voir s'il y a possibilité d'être cadre à temps partiel et non à plein temps
Charges des heures d'enseignements	E7	Je suis prof et j'enseigne plus de 225h alors je suis beaucoup chargée alors on enseigne beaucoup. Mes partenaires français ont été surpris lorsqu'ils ont su cela, ils m'ont dit

		mais vous avez le temps pour faire de la recherche, parce qu'ils enseignent un nombre minime et sont consacrés à la recherche.
Reconnaissance des efforts auprès de l'université de rattachement	E1	je fais la recherche, c'est pour moi-même parce que sur le plan financier et professionnel, ça n'a aucune utilité car ce n'est pas reconnue
	E5	Durant ces trois dernières années, j'ai beaucoup travaillé, si je me trouvais dans une autre université, je pense que je serais récompensé pour le travail que j'ai fait, il n'y a pas de valorisation à l'enseignant.
Motivation et persévérance	E1	Franchement, sur le plan administratif, ça n'a aucun sens, si je le fait c'est pour moi-même parce que je vais avoir l'impression d'avancer et de quelque chose dans ma vie, parce que pour moi c'est le moyen faire un HDR
	E2	Tout ce que suis arrivé maintenant n'était que suite à un effort personnel, une motivation personnelle continue
	E6	Nous-même on doit être motivé et trouver cet esprit de collectivité, et l'ambiance qui nous pousse à travailler et à continuer
	E7	Je n'ai jamais senti une pression au niveau de l'organisation pour continuer à la recherche malgré cela je n'ai pas arrêté. Cela est une passion, ce qui motive, moi j'ai obtenu mon titre prof en 2008, ça fait alors à peu près 12 ans, et l'université ne m'oblige pas à continuer à faire la recherche
	E15	J'avais comme objectif de ne pas me contenter dans mon carrière universitaire, je voulais progresser et avancer dans le milieu académique. Je continue parce que je suis passionnée par ce je fais. La passion est très importante. C'est donc très satisfaisant.
Impact de la discipline pour la progression	E1	je trouve pour les femmes en SHS c'est plus facile, car elles peuvent travailler de la maison, tandis que celle qui est en STEM elle doit aller au laboratoire, si je vois mon évolution et je la compare avec une amie qui est en STEM, je sais que je fais plus de chemin car même si j'ai vécu dans des conditions beaucoup plus difficiles qu'elles, parce que pour elle, il fallait sortir aller au laboratoire, il fallait passer beaucoup de temps à l'université pour pouvoir faire ses

		manips ses expériences et tout cela, c'est plus contraignant pour elle..
	E15	la discipline joue un rôle aussi, être femme dans des disciplines durs n'est pas le même cas d'être femme dans des disciplines en sciences humaines et sociales, surtout et plus précisément dans notre domaine
Durée prise de promotion	E1	Ce qui a ralenti un peu ma promotion aussi et le fait des conditions comme je l'ai dit puisque j'ai eu deux enfants, et puis je trouve que je suis encore jeune pour avoir le grade professeur au bout de dix ans, mais moi lorsque je suis venue et j'ai commencé à l'UL j'ai eu tout de suite le grade prof-associé
	E6	Moi j'ai été jusqu' à fin 2010 profs assistant, et je suis devenu prof associé en 2011, c'est la durée normale. Je travaille maintenant pour avoir le titre professeur, pour moi, oui mon trajet est lent je l'avoue
	E11	En 2008, j'ai rejoint l'AUB, j'étais prof assistant en 2014 j'ai été promu en prof associé, en 2016
	E12	Je viens d'avoir ma promotion cette année, je suis le parcours normal disons maintenant mais je le fais lentement
	E15	En 1999, j'étais au département de biologie jusqu'à 2011 puis j'ai été transféré à la faculté de médecine an tant que professeur. . En Octobre 2001 j'ai été promu au grade professeur-associée. En octobre 2007 j'ai été promu au poste de professeur, aussi au département de biologie a la faculté des arts et de sciences a l'AUB
	E18	j'ai passé du grade de prof-assistant jusqu'au grade prof-associé après 7 ans, et prochainement je serai promu au grade de prof car j'ai déjà mes sept à huit publications, et je rempli déjà les critères demandés
Satisfaction et motivation personnelle	E1	Personnellement, j'ai bien travaillé j'ai vers 14 publications, j'ai bien travaillé dans ce domaine et je continue dans ce domaine et je suis partout sauf que je ne suis pas titularisée
	E2	ce n'est juste qu'une « self motivation » une motivation professionnelle, cela ne va rien changer ni au titre personnel, ni au titre financier

Volonté de progresser	E4	C'est une volonté personnelle, une estime de soi, une satisfaction professionnelle, c'est une volonté d'évoluer même si le système ne reconnaît pas cette évolution
Soutien du mari	E1	Mon mari m'encourage beaucoup, il m'a beaucoup aidé avec mes enfants, même maintenant pour les cours à distance, on a ce système d'entraide pour avancer tous les deux. Je pense aussi que puisque la mère de mon mari est dans le domaine universitaire, cela a joué un rôle. C'est à dire il est habitué dès son enfance à ce système d'entraide entre le père et la mère. Le fait qu'il soit dans le même domaine m'a déjà aidé franchement.
	E2	mon conjoint a joué un rôle très essentiel surtout qu'il était dans le domaine et surtout qu'il était toujours à mes côtés surtout lorsque j'ai rencontré plusieurs obstacles
	E6	Franchement je ne pourrai pas terminer mon doctorat avec un enfant si mon mari n'était pas assez compréhensif et responsable
	E7	Mon mari a un rôle de ce que je suis maintenant. Grâce à son soutien, ce n'est pas facile d'avoir un enfant et faire un DEA et une thèse et du travail de la recherche, c'était difficile et lui il m'a soutenu beaucoup à ce niveau.
	E8	Mon mari est aussi dans la même discipline, il jouait un rôle assez important du côté académique premièrement surtout lorsque je trouvais des problèmes au niveau de l'université, il me conseillait et m'aidait quoi faire, il m'aide à intégrer de nouveaux thèmes, et il m'encourage que je dois continuer et la recherche, il me dit toujours que lorsque mes enfants seront plus grands, tu dois t'occuper de la recherche de nouveau
Impact du système confessionnel	E3	j'ai rencontré un grand problème parce que je suis voilée, donc on ne m'a pas accepté à la section 3 où j'ai présenté ma candidature.
	E5	Ce qui me dérange, c'est les interventions politiques qui te permettent d'arriver ou non, au niveau des comités, les systèmes d'assurer l'égalité confessionnelle dans tout ce que tu fais, ce sont des choses gênants
	E6	Il y a toujours le problème aussi des interventions politiques et qui jouent un rôle, même lors du recrutement je me rappelle en

		2014, chacun devrait suivre la représentation des partis relatifs à leur confession
	E18	On a aussi l'aspect confessionnel qui joue aussi selon la structure du pays. Mon nom indique que j'appartiens à une famille chrétienne maronite, et donc je n'aurais la chance d'accéder et être accepter à l'université arabe de Beyrouth, même si je suis très compétente et j'ai un très bon CV. on ne va pas même me donner un service d'enseignement, parce que je n'appartiens pas à leur valeur et leur culture.
Evolution de la recherche dans l'université	E8	Au fil du temps, on peut voir qu'il y vraiment du progrès au niveau de la recherche. Il y a un grand progrès au niveau de la recherche à l'UL. Tu ne peux pas comparer 2000,2005 2008 et 2020 parce que les circonstances sont différents bien sûrs.
Encouragements et soutien aux femmes	E10	les universités adoptent des pratiques pour encourager la femme à promouvoir dans la recherche, par exemple participer aux programmes de l'Oréal..
	E7	Au niveau des programmes qui incitent pour promouvoir la recherche, il n'y a pas d'encouragement du côté administratif,
	E12	L'université ne nous oblige pas à participer par exemple aux programmes de recherche tels que l'Oréal mais elle nous encourage beaucoup
	E15	A l'AUB, les femmes sont très intéressées et soutenues par le président, par le doyen, par l'université.
Primes de recherches et gratifications	E18	L'université accorde beaucoup de soutien pour la recherche, que ce soit en terme de subventions ou de voyages pour mettre à jour nos connaissances à travers les primes de recherche...
Impact de la société patriarcale	E14	nous sommes toujours dans une société patriarcale, ou vraiment il est demandé à la femme beaucoup plus de tâches et d'engagements et de responsabilité au foyer qu'à l'homme

Annexe 4- Exemple des entretiens

Entretiens 1

Faculté	Faculté des lettres - Université publique
Discipline	Didactique du français
âge	38 ans
grade	Professeur -associée
Nombre d'année de carrière	11 ans
Situation matrimoniale	Mariée avec 2 enfants

J'ai grandi dans un village au Liban sud, je suis issue d'une famille de six enfants, on était trois filles et trois garçons. Tout le monde a fait des études, tout le monde a un diplôme post-bac, il y a trois qui se sont été orientées vers le parcours professionnel, vers l'hôtellerie et les sciences infirmières. Ils ont des licences techniques en sciences infirmière et en l'hôtellerie. Il y a trois dont moi qui ont fait des études universitaires on va dire académique à l'université, l'un un garçon a fait des études à la faculté des beaux-arts et l'aînée a fait des études à l'université libanaise à la faculté d'information et de communication. On était tous dans le public. Mais je suis la seul à avoir un diplôme après le master puis faire un doctorat. Comme tu vois je suis issue d'une famille intellectuelle car on lisait beaucoup, mon père était prof à l'école, puis il est devenu directeur d'établissement. Je suis issue d'une famille de prof. Tous mes oncles aussi étaient des profs. On accordait donc beaucoup cette importance à la culture et à l'éducation, à la lecture et à la découverte du monde.

Et votre mère alors, est-ce qu'elle travaillait ? Non, Ma mère ne travaillait pas, elle était femme de foyer, bon elle avait six enfants aussi, c'est lourd. Elle a le bac seulement et elle n'avait pas continué ses études universitaires. Ma mère a maintenant plus que 60 ans, donc à l'époque la personne qui était arrivée au bac était un exploit surtout que mes grands-parents n'avait pas faire des études, mes grands-parents étaient illettrés. Donc, je ne sais pas si tu remarques comment l'évolution s'est faite entre les générations. il y avait mes grands-parents qui étaient illettrés, il y a ensuite les parents qui ont fait des études avec bacs et post-bacs et sont devenus donc des profs d'arabes, de maths, on a 3 profs de maths dans la famille et après tu as les petits enfants qui ont fait des études universitaires. On a plusieurs cousins et cousines dans la famille qui sont médecins, celui qui n'a pas fait des études a une licence technique. Mais ma mère a insisté et nous a poussé à être indépendante et à aller jusqu'au bout de nos études. Elle a joué un grand rôle. Elle nous encourageait beaucoup d'aller plus loin c'est-à-dire elle a insisté que nous les trois filles ne contentent pas d'être femme de foyer comme elle, mais au contraire je voyais toujours l'image de cette maman qui ne travaillait pas mais veut que ces filles aient une vie meilleure plus qu'elle. J'étais toujours la première de ma classe quand j'étais

petite, et j'avais de très bons résultats. Mon père voulait toujours qu'on fasse des études scientifiques mais moi je n'aimais pas les maths, j'avais toujours un problème avec les maths, et dans le cycle secondaire moi je faisais partie de l'ancien régime où on devait choisir la spécialité en classe de seconde, c'est à dire la filière scientifique ou la filière littéraire. Je disais à mon père que si tu veux m'inscrire à l'école je veux faire la filière littéraire dès la classe de seconde, je ne veux pas aller à la filière scientifique sinon je ne vais pas m'inscrire à l'école. Bon la, mon père a accepté, il était prof d'école et directeur d'une école publique, il est allé m'inscrire et n'a pas regretté car j'ai continué mon chemin en excellence scientifique. Je fais ce que j'aime, j'ai toujours fait ce que j'ai aimé faire dans ma vie professionnelle. Voilà pourquoi après avoir obtenu mon bac littéraire avec la mention bien, j'ai fait des études des lettres françaises, puis après j'ai obtenu une bourse de l'agence universitaire de la francophonie pour faire mes études en France.

Comment vous avez été au courant de la bourse ? Est ce qu'il y avait des critères d'égalités hommes-femmes à l'époque ?

La bourse était dans le cadre d'un projet FSP la rénovation de l'enseignement du et en français à l'université libanaise qui a été mis en place par l'AUF depuis les années 2000. Il y avait plusieurs personnes qui ont profité de cette bourse, c'était des bourses de master et de doctorat. A l'époque, franchement Je ne sais pas s'il y avait des critères d'égalités hommes et femmes et je ne pense pas. Car à l'époque moi j'ai eu la bourse en 2003, et ça c'est une analyse personnelle à confirmer, mais d'après ce que je sais sur la francophonie et les actions de la francophonie, à l'époque, cette parité et les égalités hommes-femmes n'apparaissait pas encore dans leur objectif. C'est après 2004 et dans les années 2010 qui ils ont accordés cette primauté aux candidatures féminines. C'était donc un projet en collaboration avec l'UL il fallait choisir le majeur de promo dans chaque section et je l'étais à Saida et voilà pourquoi j'ai eu cette bourse. J'étais le seul et unique car avant moi et après moi personne ne l'a eu. Mais il y avait beaucoup de boursière femmes je me rappelle j'ai remarqué cela quand j'étais en France, mais ce n'était pas fait exprès je pense. On était 5 filles et 1 garçon pour faire des didactiques.

Est-ce que vous avez été formées dès le début à mener une carrière universitaire par vos parents ?

En fait, je peux dire que mon père m'a préparé inconsciemment pour aller vers le doctorat. Mais ce n'était pas de quelque chose planifier et on s'est dit voilà tu vas faire cela et cela. Cela a été inconsciemment préparer, Mon père croyait toujours que je pouvais aller très loin, donc je lisais beaucoup, j'avais de très bon résultats, et donc comme je vous avais déjà dit, j'ai négocié mon parcours pour aller encore plus loin. C'est-à-dire je ne voulais pas faire la filière scientifique car je savais que je ne pouvais pas aller plus loin et je l'aimais pas et c'est pour cela j'ai négocié d'entrer la filière littéraire pour pouvoir arriver plus loin. Mes parents et surtout mon père m'a beaucoup encouragé, il n'a pas hésité à m'envoyer en France après ma licence pour faire le DEA, c'était le DEA à l'époque. J'ai fait mes études à la Sorbonne nouvelles, à paris-3 j'ai fait mes études en DEA puis mon doctorat là-bas en didactique des langues et plus précisément en français. Mes parents et surtout mon père ont joué un très grand rôle il m'a beaucoup encouragé aller vers l'avant et à ne pas abandonner surtout qu'il y avait l'assassinat de Hariri et suite aux accords entre le Liban et la France, ma bourse a été rompue et arrêté et mon père a insisté que je termine mon doctorat. J'étais dans une école publique, j'ai fait tout mon parcours dans le

secteur public, c'était dans les années 1980 début 90, mon père avait commencé à faire étudier mes aînés dans le privé puis quand on est devenu tous à l'école on est allé dans le public. On peut dire que j'ai fait tout mon parcours dans le publique au Liban et en France.

Est-ce que vous aviez eu d'autres ambitions que de mener une carrière universitaire à l'époque ? Oui franchement je voulais à l'époque soit devenir avocate et soit faire des études de lettres. Quand j'ai commencé à faire des études lettres et que je les ai bien aimés j'ai choisi alors. Les lettres. Et il n'y avait pas beaucoup d'internet à l'époque. Aussi quand on vient d'un village ou il n'y a pas beaucoup d'horizon même aussi au Liban les métiers c'est quoi soit avocat soit médecin soit ingénieur, les piliers de la société, et ça ne change pas maintenant aussi sauf qu'on a introduit l'informatique. Et j'ai changé d'avis de l'avocat car je n'aimais pas beaucoup apprendre par cœur, c'était des études en arabe avec beaucoup de choses à apprendre par cœur et en plus les débouchés à l'époque il n'y avait pas beaucoup des bureaux d'avocat qui recrutait donc on était orientes vers un emploi dans la fonction publique la plupart qui faisait les études de droits terminaient avec des emplois administratifs c'est ce que je n'aimais pas à l'époque.

Ce qui m'a poussé vers les filières sciences humaines, comme je t'ai dit c'est parce que je n'aimais pas les maths, je pense ici que c'est le rôle des profs qui ne savaient pas transmettre les informations, et transmettre sa matière, il n'avait pas ce côté didactique. Et mon père est un grand lecteur, et j'aimais beaucoup lire, mon père avait une très grande bibliothèque ou il y avait plus que 2000 livres, il nous encourageait beaucoup à lire, cela a influencé mon choix bien sûr. Je me rappelle qu'on attendait impatiemment le salon des livres de Beyrouth chaque année pour voir les nouveautés et les lectures et tout. Parfois on partait avec notre père au salon du livre, parfois il partait tout seul au salon de livre, on lui commandait des livres on attendait impatiemment cet évènement pour pouvoir lire. On a évolué dans un environnement ou la lecture fait partie de notre vie quotidienne et on a transmis cela a nos enfants aussi. Mon père était profs d'arabe et dans la famille, la majorité était spécialisé en maths, et tout le monde voulait que je m'oriente vers les maths. Mais en fait, je voulais choisir un chemin ou je serais toujours la première dans le domaine que je vais exercer, et je ne voulais pas choisir un chemin parce qu'on me disait de le faire! Par exemple, ma grande sœur avait deux années d'études scientifiques et elle a passé un bac littéraire, donc j'avais l'impression qu'elle a fait le chemin pour rien. Dans notre famille, on nous faisait la pression pour qu'on soit toujours à la hauteur pour être les premiers pour exceller dans les domaines scientifiques. Et ainsi j'ai voyage pour faire mon DEA puis mon doctorat.

Pouvez-vous nous raconter comment cela s'est passé lorsque vous avez voyager ? Lorsque j'ai voyagé en France, ça s'est bien passée. Puisque j'étais boursière, j'étais encadrée. Il y avait une collègue aussi que j'ai connue dans le cadre de la bourse Il a fallu trouver un logement, donc ma collègue s'est chargée de cela et comme je n'étais pas seul je me suis occupée de préparer l'arrivée en France car j'avais une cousine qui nous a aidé. C'était un appui en cas de problème il y avait quelqu'un a contacter en cas d'urgence donc les formalités administratifs était facilites car on était boursières et on était orientes par l'AUF. Ce sont des problèmes quotidiens que rencontrent chaque doctorant alors. Lorsque j'ai terminé mon doctorat j'ai travaillé au début dans le domaine de la formation professionnelle, puis j'ai eu des postes

d'ATER à Lille et à Bordeaux. Lorsque je suis revenue, c'était par hasard que j'ai décidé d'entrer à l'UL.

Pouvez-vous nous raconter comment cela s'est passée quand vous être rentrer? Comment vous avez été recrutée ? Est-ce qu'aviez-vous été soutenue par vos collègues ?

En fait, quand j'avais voyagé en France je suis partie sans récupérer mon diplôme, j'avais juste une attestation de réussite et le relevé des notes pour poursuivre mes études. Un été, j'étais au Liban, je suis partie à l'université libanaise pour faire une demande d'obtention du diplôme, j'ai rencontré le chef de département qui était mon prof il m'avait dit qu'il y a des postes vacants puisqu'à l'époque il y avait un grand nombre de profs qui sont entrés à la retraite, et donc le corps professoral était entrain de se renouveler. Alors j'ai postulé ma candidature pendant l'été et je suis partie en France car j'enseignais en France, je suis revenue pour passer l'entretien et l'entretien tombait le jour où je devrai rentrer en France car il y a eu un changement de date à l'époque, et ainsi il y avait une dizaine de personnes devant moi qui avait très peur et donc j'ai demandé aux personnes qui étaient devant moi si elles me permettrait de passer avant elles et ainsi j'ai frappé à la porte du jury et j'ai expliqué au membres du jury la situation et ainsi ils ont été surpris par mon audace et ma réaction, après avoir passé devant le comité scientifique et obtenir l'accord. Cela a joué à ma faveur vraiment car j'ai été recrutée dans deux départements, là où j'avais fait mes études et à la section 1 qui était réputée l'une des plus exigences et pendant trois ans j'étais la seule nouvelle et vraiment ça s'est bien passée pendant l'entretien, car j'avais très confiance en moi. Car j'avais un bon dossier, et j'avais un autre choix j'avais encore mon travail en France donc il accepte tant mieux cela rassure la personne et te rend très à l'aise quand tu as plusieurs choix, et voilà je me suis trouvée entre deux choix : choisir entre le Liban et la France, donc ainsi j'avais ce sentiment envers mon pays et je me suis trouvée avoir saisi une opportunité et j'ai accepté et voilà. Quand je se suis entrée, j'ai été bien accueillie car à la section à Saida tout le monde me connaît comme étant la seule boursière de la section, donc j'avais laissé des bonnes traces et à Beyrouth car j'avais eu de très bonnes notes parmi tous les candidats. Ainsi j'ai intégré l'université à une époque où il faisait la réforme des programmes LMD, le jour où je suis partie faire la connaissance des collègues, ils étaient réunis pour évaluer les programmes et là je me suis installée et j'avais donné mon avis, j'ai discuté et voilà ils ont apprécié mes remarques. Je peux dire que les circonstances ont joué à ma faveur.

Est-ce que vous avez été soutenus par vos collègues ? Un certain accompagnement pour gérer votre carrière ?

Franchement non, mais j'avais des amies qui étaient recrutées avant moi et elles m'ont orienté par rapport à toutes les démarches administratives, par rapport à l'évaluation de la thèse de doctorat pour obtenir le grade de professeur associé, par rapport aux systèmes de promotion, ça n'existe pas malheureusement à l'université, il n'y a pas cette orientation, personne te dit que pour progresser et évoluer on doit évaluer la thèse de doctorat et ect, on ne nous les dit pas, si on ne les découvre pas nous même les circulaires qui sortent chaque année, on ne sait rien. Cela car il n'y a pas d'encadrement accordée à l'enseignant dans l'université publique. Il faut que

nous même qu'on aille nous-même trouver les informations, il faut qu'on suive nous même les dossiers, nos démarches, non c'est vrai qu'on oriente pas les profs. Moi j'ai su à travers une amie dont son père était déjà prof à l'université et il comprenait toutes les démarches à suivre. Maintenant avec les réseaux sociaux les choses sont plus faciles, les circulaires sont diffusés plus rapidement mais administrativement il n'y a rien de clair et montre le chemin aux nouvelles recrues.

Est-ce qu'il y avait beaucoup de femmes au département ? La majorité était des femmes oui, jusqu'à maintenant aussi on a que deux hommes profs au département. On est en majorité des femmes, et c'est bien normal d'avoir de trouver des femmes qui occupent des postes administratifs, en tant que chef de département par exemple, il y en a même deux qui sont devenues directrices de sections, j'ai pas senti qu'il y a une discrimination homme et femme, depuis que je suis venue à l'université je n'ai pas senti, il y a eu des femmes doyennes, à la section une ce sont toutes des chefs de départements, on a pas ce sentiment parce qu'on est une femme on ne peut pas occuper ce poste administratif.

Mais vous n'avez jamais senti ou certaine d'être éloigné de certaines responsabilités parce que vous aviez d'autres responsabilités ? En fait, j'avoue que j'ai commencé à faire des choix lorsque j'ai eu des enfants, j'ai eu des jumeaux prématurés, et pour que je puisse bien gérer tout et pour continuer à évoluer et bien m'occuper de mes enfants, j'ai dû renoncer à certaines responsabilités à l'université, et les limiter un peu car en 24h je ne peux pas tout faire. Donc à un moment donné dans la vie on doit faire des choix, parce que les enfants font partie de la vie et font partie de nos évolutions, ils font partie de mon projet de vie, donc à un moment donné j'ai dû renoncer ou réduire certaines responsabilités pour pouvoir libérer du temps pour mes enfants. Mais tout cela à titre personnel, et non une contrainte administrative, je pouvais dire non à certaine responsabilité qui n'était pas payée ou à des responsabilités qui sont payées mais qui demandaient beaucoup de temps donc j'avais déjà fait mes preuves aussi je suis arrivée à un moment où je pouvais faire des choix, et dire ça voilà ça je n'en veux plus car j'ai des responsabilités familiales. Et moi dès le début, je n'ai jamais fait intervenir ma vie privée dans le travail. Maintenant vont avoir 5 ans la semaine prochaine et je n'ai jamais fait intervenir la vie privée dans le travail. Je me rappelle que j'ai continué à enseigner jusqu'à la veille de mon accouchement et je suis revenue au travail trois semaines après mon accouchement, car je n'avais pas terminé l'enseignement de certaines matières, on ne m'avait pas permis de tout terminer avant mon accouchement, et comme j'ai eu un accouchement prématuré alors j'ai été obligé de revenir tôt pour terminer pour que les étudiants puissent faire les examens. Et ainsi j'ai fait intervenir tous le réseau familial pour pouvoir faire mon travail, j'ai mobilisé ma mère, mon mari, ma belle-mère, pour s'occuper des enfants et pour ne pas faillir à la tâche. Le fait de ne pas faire intervenir les enfants dans tout et dans le travail je l'ai appris de la France. Car je voyais les collègues comment il traitait les femmes ayant des enfants, et il disait elle va chercher ses enfants d'ici, elle va s'occuper de ces enfants, ces enfants par ci ces enfants par la, moi je n'ai jamais fait intervenir mes enfants, j'ai jamais dit je ne peux pas faire ça parce que j'ai des enfants, même par rapport à l'emploi de temps, je faisais toujours attention faire intervenir mes enfants, ou dire non je ne peux pas faire cela car je dois chercher mes enfants de la crèche, et même un jour mon enfant est tombé malade, j'ai passé toute la nuit avec lui et le lendemain je suis allée à l'université pour faire mes cours, et à la fin de la journée les collègues ont remarqué que j'étais pâle et je leur ai dit que j'ai passé ma nuit avec mes enfants. Elles étaient toute

étonné, elles m'ont dit qu'il ne fallait pas venir et j'ai dit mais non au contraire j'ai des responsabilités, ma vie familiale c'est une chose ma vie professionnelle c'est une autre chose. Et franchement je remarque qu'il faut faire un très grand effort dans notre environnement, car un de ces jours j'ai dû faire une remarque à une collègue qui disait toujours mes enfants par ci mes enfants par-là, je l'ai dit qu' à un moment donné tu ne dois pas justifier lorsque tu n'es pas capable, tu dois dire que tu ne peux pas et c'est tout, et non dire toujours que c'est à cause de tes enfants, car cela peut bloquer ta progression, on va toujours que tu es une femme au foyer, tu accordes ta priorité à ta famille au dépend de ton travail, et vraiment elle m'avait dit que j'ai raison car elle avait déjà rencontré de tels problèmes et eu beaucoup des remarques. Il faut changer la vision de la société vraiment de la femme, car avoir des enfants pour une femme, ça fait partie de notre vie, ça fait partie de notre progression, il faut accepter cela, il faut changer le regard de la société sur le fait que avoir des enfants peut être handicapant pour la carrière. Il faut savoir se comporter ou trouver des aménagements pour que les femmes puissent avoir leur enfant, car le congé de maternité ce n'est pas rien maintenant c'est 70j surtout dans le secteur universitaire c'est moins contraignant car nous sommes dans le public et dans l'état en fin de compte. Mais dans le secteur privé, c'est vraiment contraignant il faut changer, et il faut beaucoup travailler, il faut voir qu'avoir des enfants fait partie de la vie, et que travailler n'est pas tout dans la vie, il y a toujours une vie de famille qui permet à la femme de mieux évoluer sur le plan personnel et professionnel car on se sent encouragé, motivé, appuyé, soutenu, vous voyez.

Est-ce que vous pensez que les femmes elles-mêmes exercent cette autocensure ?

Franchement je pense que c'est un tout, cela revient à la socialisation et à la construction sociale dès son enfance aussi, car quand on grandit dans un environnement où les femmes qui travaillent sont comment dire, sont plus critiquées sur la gestion de leur vie famille que les femmes qui ne travaillent pas, on fait plus attention. Moi je suis grandie dans un quartier où il y avait une seule femme qui travaillait et je voyais les amis qui disaient voilà regardait comment ses enfants, regarder ce qu'elle fait elle ne s'occupait pas de ses enfants et tout cela, et cela m'a un peu marquée parce que sur le plan de la gestion de sa vie famille je trouvais qu'elle faisait tout ce qu'elle pouvait elle faisait beaucoup d'effort, je pense que c'est la construction sociale qui pousse les femmes à s'autocensurer. Et je trouve que c'est mondial, ce n'est pas le Liban seulement, aussi en France, une femme qui a des enfants c'est un problème, par exemple moi maintenant si je vais postuler pour un poste, je ne vais pas mentionner dans mon CV que j'ai des enfants avant d'être recruté ou admis au poste franchement, car les femmes rencontrent les mêmes problèmes aussi. Franchement dans tout projet qu'on veut travailler, on doit se dire toujours on a la famille et le travail, dans des conditions difficiles dans lesquels on évolue on doit faire beaucoup d'effort pour garder entre les deux, entre la famille et le travail.

Pensez qu'une femme universitaire en sciences humaines et sociales trouvent plus de faciliter de progresser, d'évoluer et de faire carrière que celles qui sont en STEM ?

Je sais que sur le plan quantitatif que les chiffres disent oui, par ce que je pense qu'en SHS on peut travailler de chez soi. Personnellement j'ai fait plus de publications lorsque j'ai eu des enfants, je trouvais que je passais beaucoup plus de temps à la maison qu'avant, et donc je sortais pour collecter mes données alors je trouvais que j'ai plus de temps de rester à la maison pour mener mes recherches. Je rappelle que j'avais un projet qui était financé par l'UL, j'ai pu

le terminer lorsque j'ai eu mes enfants, et je suis partie à Chypre pour participer à un colloque alors mes enfants n'avaient que 9 mois. Et avec mes enfants à la maison, au contraire j'ai pu mieux travailler plus à la recherche, car j'ai renoncé à d'autres responsabilités en l'université qui me demandait des déplacements et m'éloigner de Beyrouth, aller dans d'autres régions, donc là, j'ai pu me concentrer dans la recherche. Pour cela je trouve pour les femmes en SHS c'est plus facile, car elles peuvent travailler de la maison, tandis que celle qui est en SD elle doit aller au laboratoire, si je vois mon évolution et je la compare avec une amie qui est en SD, je sais que je fais plus de chemin car même si j'ai vécu dans des conditions beaucoup plus difficiles qu'elles, parce que pour elle, il fallait sortir aller au laboratoire, il fallait passer beaucoup de temps à l'université pour pouvoir faire ses manip ses expériences et tout cela, c'est plus contraignant pour elle.

Est-ce que vous avez fait un certain arrêt, ou faire une coupure de recherche ? Si c'était lorsque je suis rentrée à l'université, quand j'ai dû faire face à cette affluence de responsabilité, d'enseignement, d'activités administratives, quand j'ai dû découvrir et j'ai travaillé dans trois facultés, j'étais un peu partout, je ne pouvais pas dire non je ne pouvais pas prendre ce cours, c'était un moment où j'étais saturé d'activités d'enseignement, et à ce moment-là j'ai arrêté un peu la recherche pour deux ans, c'était un moment où je n'ai pas publié, j'ai dû faire mes preuves, me consacrer aux activités d'enseignements, et après j'ai repris et quand j'ai eu des enfants j'ai eu plus que j'ai plus de temps pour poursuivre la recherche et aussi de réfléchir pour mon avenir, parce qu'il y a eu beaucoup de circonstances qui m'ont douté de mon avenir au Liban.

Mais vous ne trouvez pas ce n'est pas étrange, car généralement les femmes universitaires ayants des petits enfants trouvent moins de temps pour la recherche ? C'est une question d'organisation, quand on est bien organisée, on sait gérer bien son temps, et franchement je ne sais pas pourquoi j'avais cette peur que mes enfants m'empêchent de progresser, je ne sais pas pourquoi j'ai eu ça, je voulais m'occuper d'eux, ils faillaient une attention particulière, mais je voulais qu'ils aient une bonne image de moi, je voulais qu'ils aient voilà cette image de super maman, et que je ne voulais pas voir en eux un obstacle à ma progression professionnelle, à mon évolution professionnelle. C'était un souci qui m'accompagnait. Je pense que c'était bien réfléchi le fait de poursuivre la recherche, et en plus je ne voulais pas puisque je passais plus de temps à la maison, je ne voulais pas être sombrer dans cette paresse comment dire mentale, qui fait voilà je me transmettre en un être qui fait tout automatiquement. Je ne voulais pas trop sombrer à la routine de la vie. Je voulais toujours faire de nouvelles choses. Et la présence d'internet et c'est à ce moment j'ai commencé à suivre des Moocs, avoir les possibilités d'évolution en plus d'être un prof à l'université que ce que je peux faire avec mes compétences si un de ces jours je suis obligée de quitter le Liban, car je faisais la plupart de mes recherches avec l'étranger, je suis allée plus loin car la plupart de mes recherches je le faisais avec la France. J'ai réfléchi à cela car je me suis dit que lorsque mes enfants vont grandir ils vont partir faire leurs études en France, donc je vais les accompagner et donc moi aussi je vais aller pour suivre ma carrière et ainsi je planifie pour la plupart des maintenant les conditions exigeantes pour occuper un poste à l'étranger. Car je sais qu'occuper des postes administratifs ou évoluer à part faire des recherches et enseigner je ne peux rien faire, occuper des postes administratifs comme doyen je ne sais pas quoi je ne pourrai pas le faire car dans les conditions que se trouvent le pays je ne pas le faire, je n'ai pas de chance ça cela est fait sur le plan confessionnels. Donc

pour aller plus loin je ne peux pas aller plus loin à part faire des recherches et publier des articles. Personne ne demande plus franchement, mais moi je vise quelque chose de plus loin.

Mais vous n'avez jamais pensé vous orientez vers le privé ? Vous ne pensez pas que les conditions rencontrées seront meilleurs ? Si, j'ai enseigné dans les universités publiques et privées. C'est le privé qui est venu à ma recherche, dans l'une des sections où j'enseignais il y avait une prof dont son mari était le doyen d'une faculté des lettres dans le privé. Elle m'a dit qu'il avait besoin de prof et si je souhaite postuler mon poste et j'ai travaillé là-bas pour trois ans surtout que je suis toujours vacataire à l'UL. On m'a proposé en 2016 un poste à plein dans le privé, et j'ai refusé car j'ai plus de confiance dans le domaine privé, concernant la situation au Liban et je pense que je ne me suis pas trompée du tout suite à la situation économique aujourd'hui je pense que si j'avais accepté le poste il y a 4 ans je serais maintenant licencié suite à la crise économique aujourd'hui. Et maintenant avec la crise économique, dans les universités privées, les personnes évoluent avec plein d'inquiétude car il n'y a plus d'argent, et être dans le public surtout dans ces conditions est un atout et c'est plus sécurisant. Ça fait dix ans et je suis toujours vacataire, c'est le Liban, en fait, on peut dire la répartition confessionnelle et voilà.


Mais vous ne trouvez pas qu'être vacataire pour cette longue période est pénalisant pour votre progression de carrière ? Certainement oui mais pour la valorisation de mes compétences, on vit dans une société où même maintenant le monde vit par court de la publicité, c'est à dire c'est une question de visibilité et de valorisation, car le fait de ne pas être titularisée ça impacte sur l'image des autres vis à vie de moi. Et après on a ce regard que « elle n'a pas compris le jeu comment ça se passe, elle n'a pas su trouver un piston » c'est aussi pour les hommes pareils je pense non parce que je suis une femme seulement. Et je trouve que pour les hommes c'est plus dur, car on demande toujours moins aux femmes qu'aux hommes dans ces conditions-là. Donc je voulais dès le début dans le domaine public, surtout que j'ai étudié dans le public, j'ai travaillé dans le public, et j'ai déjà travaillé dans deux universités privées, je pense dans le public il y a plus de liberté, moins de contraintes, il y a beaucoup de charges et de poids administratifs qui étaient trop lourds. Cela ne veut pas dire que dans le public on ne travaille pas, on travaille beaucoup aussi et je participe à plusieurs comités je suis présente partout. Malgré que je suis vacataire, je ne me contente pas de faire mes cours seulement, je suis présente à l'école doctorale, dans tous les comités de recherche, je codirige des thèses, même si ce n'est pas payé le travail que je fais... Mais, il y a moins ce poids de contraintes administratives que j'ai senti dans le privé. J'ai toujours eu un sentiment d'appartenance envers le public, surtout que j'ai fait tout mon parcours dans le public, je suis plus à l'aise dans le public. J'ai cette appartenance où on peut exceller et travailler gratuitement au service tout le monde. Quand j'ai terminé ma thèse de doctorat, franchement, je ne voulais pas retourner au Liban directement, j'ai eu une opportunité de rentrer tout de suite mais ce n'était pas possible de retourner. J'ai travaillé dans l'enseignement universitaire en France et dans la formation professionnelle, et j'ai eu aussi des opportunités mais je ne l'ai pas saisie. Je n'ai pas fait ce choix de travailler aussi en Belgique, j'ai eu l'offre d'un poste où les responsables étaient intéressés à quelqu'un plurilingue pluriculturelle mais je ne l'ai pas saisie aussi. Car je vivais dans une époque où je voulais vraiment me fixer quelque part, et m'installer quelque part car ça faisait à peu près deux ans et demi que j'étais entre le Liban et la France. Et à l'époque j'ai fait la connaissance de mon mari, lui aussi il vivait entre la France et le Liban, et quand on s'est rencontré et on a décidé de

se marier, on a pris la décision de s'installer au Liban, malgré qu'on a deux nationalités. Moi je suis très à jour sur les réseaux sociaux, et je reçois toujours des offres sur LinkedIn sur tous ce qui est formation et surtout entre le Québec et la Belgique surtout avec le moment migratoire et tout un profil pluriculturel les intéresse beaucoup. Voilà c'est les opportunités à l'étranger. Je travaille aussi dans les domaines de la recherche avec une équipe universitaire entre la France, la Belgique et la Grèce et avec une autre équipe entre le Liban, France et la Tunisie, voilà avec deux équipes de recherches internationales et ça je trouve que pour ma carrière si la situation économique devient de plus en pire au Liban, je peux faire travailler mes relations pour trouver quelques choses à l'étranger. Je veux maintenant postuler au titre professeur, j'ai poursuivi mes recherches, il fallait que je le fasse l'année dernière mais il y a eu déjà les évènements au Liban qui ont eu des incidences administratives car il y a des délais, je veux le faire bientôt. Ce qui a un peu ralenti aussi, c'est le fait que j'ai eu des jumeaux, c'était pendant deux ans c'était travailler enseigner et faire l'essentiel. J'ai eu le temps de faire de la recherche lorsqu'ils avaient moins qu'un an. J'ai participé à trois colloques nationales et internationaux mais après pour rédiger le temps que les actes que soient publier et tout rassembler et après il y a eu les évènements au Liban et voilà. J'aurai dû avoir le titre professeur maintenant. Moi je trouve que les systèmes d'évaluations adoptées ne sont pas suffisantes, car il n'y a pas de cohérence franchement au grade de maître de conférence ou de prof-associé si tu veux je trouve que ça va mais au niveau du grade professeur, c'est plus facile et cela n'a pas de sens et plus on est dans un pays où ce n'est pas la compétence qui est jugé mais qu'il y a plusieurs critères qui entrent en ligne. Donc là, je trouve que c'est fait à l'image du pays et de l'organisation, car ils ont essayé de le faire mais le projet est dans le tiroir et voilà parce que si on veut l'appliquer peu de personnes pourront avoir le titre de professeur. Et je trouve pas que l'UL peut adopter ce système de pression qui est adopté dans le privé, on ne travaille pas dans les mêmes conditions, nous on est payé deux ans après avoir travaillé, l'université n'a pas le droit de faire cela. Moi, quand je pars à l'étranger pour présenter mes recherches, je paie de ma poche, quand je publie je paie de ma poche, ce n'est pas le cas dans le privé. Dans les universités que vous venez de citer, ce sont des enseignants-chercheurs qui sont payés pour l'enseignement et la recherche. Personnellement, j'ai bien travaillé j'ai vers 14 publications, j'ai bien travaillé dans ce domaine et je continue dans ce domaine et je suis partout sauf que je ne suis pas titularisée. Ce qui a ralenti un peu ma promotion aussi et le fait des conditions comme je l'ai dit puisque j'ai eu deux enfants, et puis je trouve que je suis encore jeune pour avoir le grade professeur au bout de dix ans, mais moi lorsque je suis venue et j'ai commencé à l'UL j'ai eu tout de suite le grade prof-associé. J'ai travaillé dans le domaine de ma thèse. Les recherches qu'on poursuit après la thèse ne sont pas reconnues si on veut représenter notre dossier d'évaluation pour le grade prof, il fallait avancer le temps d'avancer et de sortir de sa thèse là il fallait deux ans après la thèse, et après j'ai travaillé pour avoir le nombre suffisant demandé, j'espère l'avoir bientôt. Et non cela ne m'a pas motivée ou poussé d'aller vers le privé. En fait, dans le domaine de la recherche. Mais si je vais le faire, c'est pour moi-même parce que sur le plan financier et professionnel ça n'a aucune utilité car ce n'est pas reconnu. Franchement, sur le plan administratif, ça n'a aucun sens, si je le fais c'est pour moi-même parce que je vais avoir l'impression d'avancer et de quelque chose dans ma vie, parce que pour moi c'est le moyen faire un HDR c'est une deuxième thèse si tu veux, c'est un bilan qui te permet d'évaluer qu'est-ce que j'ai fait pendant dix ans, 15 ans après le doctorat. C'est une volonté personnelle, une estime de soi, une satisfaction professionnelle, c'est une volonté d'évoluer même si le système ne reconnaît pas

cette évolution. Au niveau des systèmes de développement, disons que tout dépend du statut administratif et du piston qu'on a franchement, par exemple pour avoir une bourse pour suivre ses études ou une formation diplômante l'université ne le fait pas sauf pour des privilégiés qui ont déjà des statuts administratifs comme des directeurs et voilà mais à part il n'y a pas. Il y a des formations présentées par l'AUF en collaboration avec l'université tout simplement. Il n'y a rien qui encourage la femme, c'est elle qui doit chercher les opportunités. Dans notre domaine où je suis nous sommes à 90% femmes mais c'est elle qui doit faire toujours les efforts, les initiatives prises ce sont par les organisations comme l'AUF, l'Oréal qui les prennent mais pas l'UL même dans les universités privées où j'ai travaillé. Franchement, je suis contre les quotas, car recruter les femmes car elles sont femmes je trouve que ce n'est pas bon même si c'est la discrimination positive. Je n'aime pas cette idée de discrimination positive que ce soit sur le plan éthique ou sur le pan sexiste. Peut-être que les femmes sont assez nombreuses dans les SHS, peut-être parce qu'elles sont plus douées dans les domaines des langues que les hommes, ou bien peut-être aussi que cela peut être expliqué par les débouchés littéraires qui sont toujours orientés vers l'enseignement, et l'enseignement est le meilleur métier pour une femme. Je n'ai que 12 ans dans le domaine universitaire, mais lorsque je n'ai pas été titularisé en 2014 c'était un mauvais souvenir, malgré cela j'ai continué à avancer sur le plan professionnel, c'était plutôt sur le plan financier que ça n'a pas été avantageux pour moi. Mais sur le plan épanouissement et enseignement au contraire, j'ai vu combien mes collègues ont apprécié mes efforts car la vie a été injuste avec moi ou le système a été injuste avec moi, j'ai vu une empathie et je me suis dit je suis dans une perspective de formation si la prochaine fois je ne serais pas titularisée j'ai un autre pays qui peut m'accueillir. On se dit toujours mon mari et moi si la situation s'en pire on a d'autres issues, on peut aller ailleurs, cela n'est pas rien franchement, d'avoir des choix on peut faire des choix on peut les assumer on peut aller ailleurs. Je pense qu'il y a beaucoup de collaboration, l'UL a fait beaucoup d'accord avec des universités étrangères alors il y a eu un croisement scientifique surtout sur le plan des colloques et tout ça, cette année on a annulé trois colloques suites aux événements. Oui, je sens ce système de mentorat, j'ai deux mentors à qui je retourne quand j'ai besoin d'aide sur le plan scientifique et je n'ai pas honte de le dire, je suis encore jeune je dois apprendre pour progresser, je ne pense pas que c'est la vie de tout le monde. A le dire, moi je l'avoue car je trouve que j'ai besoin d'être guidé, surtout dans la recherche c'est quelque chose qui aide à avancer tout en ayant des appuis. Et ce sont des collègues, c'est bien sûr à titre informel, sur le niveau formel personne nous oblige à faire ce qu'on est en train de faire. Mon mari m'encourage beaucoup, il m'a beaucoup aidé avec mes enfants, même maintenant pour les cours à distance on a un système d'alternance, on a ce système d'entraide pour avancer tous les deux. Il est quelqu'un de compréhensif, on avait cette maturité lorsqu'on s'est mariés, on savait que la vie est basée sur cette entraide et faire des sacrifices pour avancer dans le milieu professionnel, je pense aussi que puisque la mère de mon mari est dans le domaine universitaire, cela a joué un rôle. C'est à dire il est habitué dès son enfance à ce système d'entraide entre le père et la mère. Il est coopératif plutôt et non compréhensif. Le fait qu'il soit dans le même domaine m'a déjà aidé franchement. Moi j'ai compris donc ce qu'il souffrait et lui il m'a compris. Le fait de passer le weekend à faire les examens, personne ne l'accepte s'il n'était pas dans le domaine. On traîne notre travail avec nous quand on rentre, et seule une personne qui travaille dans le domaine universitaire ne peut supporter que sa femme travaille dans la matinée, pendant la matinée. Mes enfants sont encore petits, ils ont encore besoin beaucoup de moi, 4 ans et demi. Quand ils étaient très petits, on

faisait la garde alternée à la maison ma mère, ma belle-mère mon mari et moi, on était les 4 à les garder. Après il y avait ma mère qui m'a beaucoup aidée sans elle je n'aurais pas purement survécu avec les jumeaux et le volume de travail que j'avais à l'université. J'ai quitté le privé quand j'ai eu les jumeaux et ma mère m'a beaucoup aidé à un moment donné et je n'ai pas de bonne ou de nourrisse. Mes parents n'ont jamais hésité de m'envoyer à Paris lorsque j'ai eu la bourse, il y a eu quelques voix dans la famille qui ont dit qu'une fille du village va partir à Paris et tout cela mais mes parents ne sont pas arrêtés sur ces détails ils me faisaient confiance, voilà.

Pourquoi à votre avis ses voix ? De quoi la famille avait peur ? En fait j'étais la première dans la famille qui voyageait seul. Il y avait des filles qui avaient voyagé mais elles étaient mariées. Alors que moi j'étais toute seule, j'allais aller dans un pays développer, j'allais aller me perdre sur le plan administratif, culturel, ils avaient peur que je reviens plus. C'était ce soucis-là. Il y avait aussi ce regard des hommes dans une société patriarcale, par exemple mon oncle qui a dit ça, lui il n'a pas à envoyer sa vie très loin de lui, maintenant elle poursuit ses études de doctorat aussi mais à l'université libanaise tout proche de lui, il la gardait proche de lui pour être plus rassurer. Et quand j'étais en France, je me rappelle que j'ai trouvé des filles rattaches a d'autres confessions, mais qui venaient du village aussi, elles ont entendu les mêmes voix aussi. Je pense que cela est en rapport avec la culture rurale urbaine et non confessionnelle ou religieux qui a une influence sur les réactions des parents. Sur le plan religieux, je n'ai jamais senti le poids de la religion dans mon parcours, mes sœurs sont voilées la religion c'est un choix dans notre vie. Le poids politique je l'ai senti dans les universités privées et publiques, dans la confession ça se fait sentir dans le privé plus que dans le publique. Oui, j'ai postulé dans une université privée, c'était un ami chrétien qui a envoyé mon CV et le président de l'université l'avait dit qu'on ne veut pas la faculté car elle a un nom confessionnel et on va garder la pureté de notre département, je n'ai pas senti cela mais plutôt je l'ai vécu. Moi je n'étais pas voilé, c'était le fait d'avoir un prénom qui ai une connotation religieuse.

 Exemple 2- Entretien 22

Faculté	Faculté d'agronomie-Université publique
Discipline	Biologie, production végétale
âge	52 ans
grade	Professeur
Nombre d'année de carrière	23 ans
Situation matrimoniale	Mariée avec 3 enfants

Je viens d'une famille intellectuelle, mes parents sont professeurs d'écoles. Mon père était prof en littérature arabe et ma mère en maths. J'ai deux frères et une sœur. Je suis l'aînée, ma sœur est médecin, elle a fait ses études à paris et. Elle vit à l'Arabie saoudite maintenant, Mon frère est gestionnaire à kadisha, il a un master en gestion et le petit n'a pas continue ses études universitaires, il a fait les deux premières années seulement. Ils m'ont encouragé beaucoup à continuer mes études doctorales. J'ai mené mes études scolaires dans une école privée. C'était dans les années de la guerre en 1984, si je ne me trompe pas, j'ai eu mon bac. Après avoir fait ma licence, j'ai été boursière du gouvernement français pour faire mon master en France. En fait, lorsque j'ai terminé ma licence à l'époque, j'ai travaillé comme enseignante de biologie dans une école dans le cadre d'un projet avec des ONG, c'était dans les premiers mois de l'année, je passais devant le centre culturel français et c'était par hasard que je suis montée au premier étage pour me renseigner s'il y a des bourses pour aller faire des études supérieures en France. Ils m'ont dit oui c'est le moment de remplir les applications et postuler ta candidature, donc je me rappelle bien de suis rentrée à la maison et j'ai communiqué et diffusée l'application et l'information auprès de mes collègues à l'UL, et il y avait 4 ou 5 parmi eux qui ont postulé aussi, j'ai été sélectionné avec une autre collègue sur dossier suivi d'une interview, bon moi j'étais classée la deuxième de ma promotion, j'avais déjà un bon parcours. Mais tout cela je l'ai fait certainement par initiative personnelle ce n'était pas par l'université. Il n'y avait aucun critère de sélection basée sur le genre ou qui encourage les femmes. Ainsi, j'ai voyagé en France pour faire mon master et après mon master j'enseignais mais j'étais très intéressée par la recherche et j'ai voulu donc être chercheure, et la continuation logique de ma discipline c'était de la recherche. Ce n'était pas parce que je voulais intégrer le milieu universitaire, ce n'étais pas planifié. Mes parents ne m'ont pas orienté dans le choix de ma discipline, je me dirigeais vers la biologie parce que c'est ce qui m'attirait. Et à notre temps, il n'y avait pas d'orientation au niveau des domaines par nos parents, on nous disait qu'on doit juste étudier. Mais mes parents voulaient que je fasse des études de médecine comme ma sœur. Mais ils ne m'ont pas orienté ou plutôt forcer vers une discipline précise. C'était par hasard que j'ai mené une carrière universitaire franchement, Mes parents plutôt lorsque je me suis inscrite en première année biologie voulait et m'encourageait que je présente le concours de médecine, mais il y avait la guerre à l'époque au Liban, je faisais déjà le trajet koura-Tripoli et le pays passait par une période d'instabilité, et c'était impossible de me déplacer vers Beyrouth suite aux circonstances et la faculté de médecine était à Beyrouth, donc j'étais limitée par les circonstances aussi. Dans un cadre d'un milieu familial social, on n'est pas orienté par les

parents et par les paroles, le cadre il est là et les enfants n'acceptent pas d'avoir un niveau inférieur à celui de nos parents. C'est ce qui était à notre époque. Il y a déjà un cadre qui est prêt, maintenant les choses ont changé, on ne peut plus imposer sur nos enfants. Si tu veux j'ai été orientée par la bourse elle-même pas au moment de l'application mais plus tard. Puisque j'avais un bon parcours, c'est-à-dire les circonstances ont joué un rôle positive et en ma faveur pour mener une carrière, et étudié en France. Lorsque j'ai terminé ma thèse, je suis tout de suite retournée au Liban, je ne suis même pas titulaire de la nationalité française car j'avais des principes. J'étais bien rattachée à la société française mais je ne voulais pas ignorer mes racines comme d'autre libanais. Je suis rentrée en avril au Liban en 1995. J'avais rencontré dans un séminaire qui était organisé au Nord par l'IRAN le directeur régional je me suis présentée je lui ai dit que je suis spécialiste en biotechnologie et j'ai expliqué que je souhaite travailler avec eux, il m'a encouragé de postuler mon CV et ma demande. Ainsi j'étais recrutée en Septembre à l'Institut des recherches de l'agronomie nationale (IRAN) ou j'étais recrutée tout de suite pour créer un département de biotechnologie végétale. Il y avait s l'époque 3 hommes et j'étais la seule femme. J'étais bien accueilli et je n'ai jamais senti une discrimination que ce soit positivement ou négativement car j'étais femme. Au contraire, le directeur m'avait confié des responsabilités dès le début car il avait confiance en moi et à mes compétences, il m'a confié pour initier un laboratoire de biotechnologie végétale a la Bekaa, qui était considéré le premier dans la région je me rappelle. Il avait dès le début confiance à mes compétences. En 1996, j'ai intégrée l'université libanaise comme vacataire. En 2008, j'ai été titularisé et à ce moment-là j'avais fait mes choix, j'ai quitté l'IRAN pour intégrer l'Université Libanaise. Je suis une personne qui a des principes comme je te l'ai dit, par exemple pourquoi j'ai intégré l'IRAN en 95. C'était parce que je voulais la recherche je ne voulais pas aller à la charge, j'ai bougé dans la fac à contrevolonté, et dans le même le public, c'est une question de principe et je visais la recherche essentiellement plutôt car l'enseignement. En fait l'IRAN est un centre de recherche, en même temps puisque c'est une administration publique sous la tutelle de l'état, il était permis selon le règlement intérieur 160h d'enseignement par année. Donc à côté de mon poste à l'IRAN, j'étais vacataire dans plusieurs universités et j'encadrais des étudiants de master et menais leur stage de recherche au laboratoire a l'IRAN. Alors il y avait ce partage de savoirs entre nous et ce qui nous permet d'être en recherche continue. Car lorsque j'étais en France, j'ai mené ma thèse dans un centre de recherche pour cela j'essayais de suivre la même démarche et ce même esprit de travail. Mais ce que j'ai remarqué malheureusement chez nous au Liban lorsque j'ai intégré l'université, les parents orientent leurs enfants à mener une carrière universitaire pour enseigner à l'université tout simplement car le statut d'un enseignant à l'université accompagne tous les avantages sociaux et un salaire élevé, je parle bien sur avant la crise économique du pays. Pour cela, je n'ai jamais été comme ça j'ai continué car j'adorais la recherche et je ne visais pas seulement l'enseignement à l'université juste pour des avantages sociaux, plusieurs de mes étudiants ont pu continuer dans le milieu professionnel et occupent maintenant des postes importants, donc je peux dire alors que j'ai pu récolter ce que j'ai semé suite à mes recherches et à ma passion envers ce que je fais. Et je te le dit lorsque j'ai quitté l'IRAN quand j'ai été titularisé à l'UL, je suis tombée malade car je considérais que c'est ma famille, mon monde de recherche, mon environnement scientifique, la grande maison que j'ai

fondé, j'ai quitté mes collègues. Maintenant ce sont eux qui accueillent mes étudiants pour la recherche, bon j'étais convaincu qu'à l'IRAN il y avait plus cet esprit et cette ambiance de recherche qu'à la faculté. J'ai eu aussi une proposition de l'université américaine de Beyrouth deux fois mais je ne voulais pas quitter l'IRAN je l'ai quitté pour l'UL, car je visais le public aussi, j'ai eu aussi la chance d'être recruté l'FAO, ce sont plutôt des expertises, j'avais un poste sous le directeur général, bon ce n'est pas vraiment un poste ce sont plutôt des désignations, j'ai été désigné ou représentante national pour les ressources des plantes génétiques et l'alimentation, j'ai été désigné par le ministère de l'agriculture pour représenter le Liban dans des institutions internationales j'ai fait cela pendant dix ans ,on faisait des rapports nationaux et on avait des parties prenantes de différentes institutions on était pas seul , ce n'était pas facile alors mais je ne suis pas allé jusqu'au bout car cela demandait beaucoup du temps, alors ce sont des désignations nationales. Et c'était dans des positions pareils qu'ils tenaient compte des politiques de genre ou plutôt des équités de représentation si tu veux, mais dans des postes au Liban jamais j'ai trouvé ou remarquée cela. Je préfère ne pas en dire beaucoup car je ne sais pas comment ces organisations ou institutions internationales travaillent mais je me rappelle qu'ils intéressent au genres. Au contraire, chez nous au Liban, tes responsabilités ou tes charges de travaux augmentent personne ne tient compte que tu as d'autres tâches, et même certains préfèrent embaucher des hommes avant que les femmes parce qu'ils tiennent compte des congés de maternité que cela. Bon moi il savait que dès le début que je privilégiais ma carrière professionnelle ou plutôt ma vie professionnelle au détriment de ma famille au contraire je suis toujours accusé par ma famille, et pour cela je n'ai jamais senti qu'on m'empêche d'occuper ou on ne me confie pas des responsabilités. Au contraire parce qu'ils savent que je réfléchis de cette manière, que je consacre toujours mon temps au travail on a confiance en moi, plus d'harmonie plus que d'autres personnes parce qu'ils savent que d'autres personnes consacrent plus de temps à leur famille mais moi non, il y a toujours des sacrifices à faire dans la vie. Et malheureusement on paye dure quelque part, moi je suis accusée toujours par ma famille je l'avoue et surtout lorsqu'une femme se trouve à un poste de responsabilité, il n'existe pas ses moyens qui facilite son trajet par exemple il n'y a pas des cantines dans les écoles pour les enfants, il n'y a pas ces centres de soutien scolaires, bon ce sont des choses qui représentent des obstacles aux femmes. Moi maintenant je suis chef de département à l'université libanaise je suis professeur depuis 2010, et je mène toujours la recherche, et ce qui me motive à le faire c'est la créativité, les productions, les nouveautés, former les étudiants, le terme de chercheur m'intéresse, le terme qui évolue. Au niveau de l'université, il y a ce petit soutien financier dans le chercheur peut profiter jusqu'une fois, pour moi je ne trouve pas qu'il y a des facilités et des possibilités pour mener la recherche, sauf qu'il nous encourage à faire la recherche, mais au niveau des systèmes d'évaluation. Si vous êtes profs vous n'êtes plus évalués pour eux peut-être ils considèrent qu'on est à un grade ou la recherche va pour soi, mais cela ne m'a jamais poussée à m'orienter vers le privé et de toute façon j'ai eu offre dans l'AUB avant l'UL, surtout que le public assure cette stabilité que l'individu cherche. Il n'y a pas ces motivations cette indemnité que profite dans le privé. Les systèmes d'évaluation adoptés doivent être plus sévères, plus strictes. Elles doivent être basées sur un très grand nombre d'articles, et je dois être auteur principale, c'est-à-dire il doit passer dix ans minimum dans la recherche ayant publié dix

articles dans des revues reconnues au moins comme auteur principale dans les articles considéré pour sa promotion. Ce système doit être remettre en jour les critères d'évaluation, ils doivent être plus exigeant et plus sélectif. Même au niveau du recrutement, les critères pour recruter doivent être plus exigeant au niveau de la recherche. L'enseignant doit avoir une expérience de trois ans au moins dans la recherche avant d'être recruter à l'université. Certainement il n'y aucune politique de genre ou d'équité au niveau de distribution dans le public, au contraire nous avons une politique de confession, une distribution équitable entre les confessions. Moi franchement j'encourage toute politique même toute pression qui contribue à la production scientifique, basée sur des comités mixtes pour l'évaluation. Et j'encourage toute politique qui encourage la femme à promouvoir dans la recherche, l'université doit adopter des politiques qui encourage et accorde tout le soutien moralement physiquement qui encourage les femmes pour qu'elles progressent et cela doit être mentionné et doit être bien claire dans le règlement interne de l'université. Mais aussi dans le privé, plus que vous productive pour êtes promue surtout au niveau financier, il y a cette pression derrière eux, là j'ai un avis négatif. La promotion ne doit pas être basée sur des articles ou vous n'êtes pas le premier auteur, c'est ce qu'il n'est pas le cas à l'université libanaise. Si je veux parler des obstacles, des problèmes financiers pour faire la recherche, ne pas de pouvoir financier les voyages pour participer aux conférences. Si je veux parler des moments particuliers qui m'ont accompagné, c'était quand j'ai publié mon premier article dans un journal a fort impact, ça m'a beaucoup donné un push moral par rapport à mes explications et depuis aussi que je continue à publier des publications malgré que cela ne change rien et aussi le mémoire donne aussi à l'enseignant-chercheur selon la culture de l'université libanaise, bien sûr c'est un mémoire avant tout à moi aussi et à ma carrière, à travers la recherche que je mène je suis entrain aussi de façonner et de former les profils des étudiants. Aussi, quand je suis invité pour être « speak » pour des conférences internationales. Il y a une bonne ambiance autour de nous au niveau de notre département, je suis chef de département de production végétale, il y a cette concurrence plutôt humaine que j'aime bien, mais il y a bien sûr le plan informel et humain ce « coaching ». Lorsqu'il n'y a pas sur un cadre administratif pour faire ce coaching tu ne vas pas le trouver, mais ce n'est pas reconnue mais bien sûr du côté humain, on l'accorde cette aide bien sûre à nos jeunes collègues mais bien sûr comme je te l'ai déjà dit c'est une façon informelle. Au contraire, ce qui me fait mal au cœur c'est voir ces gens qui ont vécu dans cette université libanaise, qui partent à la retraite, qui ont donné plusieurs de leur vie et il n'y a pas par exemple des postes des profs d'émérites, ou des moyens pour lorsqu'ils arrivent à la retraite qu'ils soient toujours présents toujours, c'est ce que je diffère l'université libanaise des universités privées et de l'AUB par exemple, le profil investit toutes ses forces tout son pouvoir et arrive à la fin à la retraite on le demande de quitter, c'est vraiment mauvais et déranger. Mon conjoint a joué un rôle positif pour ma progression. Le fait de travailler à la maison, le fait de corriger des copies à la maison, de préparer à la maison, de recevoir des étudiants à la maison, ils m'encouragent sans que je le sache même physique et matériel et avec les enfants c'est encore plus dur. Moi je suis quelqu'un de beaucoup social, pas mère de famille mais social des amis, je me donne à fond et je choisis les jours bien sur même si c'est au dépend de mon sommeil, mon travail passe en premier par rapport à ma famille, mais c'est pas ma petite personne qui passe en premier, c'est plutôt ma

profession qui passe en premier, maintenant c'est en moi, ça devient de ma personnalité, je pense parfois que je me comporte d'une façon égoïste, mais ce sont mes responsabilités qui s'imposent. Et mon conjoint me dit que je ne consacre pas mon temps à mes enfants. Par exemple si j'ai un mémoire de fin d'études à corriger et un de mes enfants ont des examens, c'est l'étudiant qui passe en premier et non mon enfant. Parfois je me pose toujours pourquoi le système des écoles chez nous au Liban compte essentiellement sur les parents à la maison. Moi mes enfants sont devenus maintenant assez indépendant, ce n'est pas de quelque chose de positive. Et j'ai toujours le sentiment que je suis coupable, un sentiment de ne pas être à la hauteur de mon mari et de mes enfants, moi je n'ai jamais accompagné un de mes enfants à la garderie ou la crèche ou à l'école, c'était mon mari qui le faisait ou le chauffeur, j'ai une femme de ménage qui m'aide à la maison dans les tâches ménagères, je comptais essentiellement sur mes parents aussi, Moi je suis du genre à ne pas la main de mon enfant pour apprendre l'A,B,C mais je suis du genre de prendre la main de mon étudiant en master pour l'orienter, et j'avoue que je n'arrive pas à faire cet équilibre entre mes enfants, mon mari et ma maison pour que je sois franche, et je ne suis pas une maman et une épouse indigne, le fait que je pars tous les ans 4 fois 5 fois conférences internationales à l'étranger c'est du soutien, il ne met pas dans les roues. Maintenant mes enfants sont en bac, et pourquoi je sois franche, maintenant j'attends pour voir les conséquences sur mes enfants, pour voir l'impact de ne pas être proche d'eux, parce que je sens cela et je crois que je ne suis pas une bonne mère, malgré que j'aie recours à ma famille et à des aides ménagères.

Pour moi, être une bonne mère c'est orientée, guidée, savoir bien communiquer avec les enfants, être avec eux dans leur souffrance les accompagner dans des moments difficiles, mais les enfants quand on est loin d'eux pendant les moments, les jours normaux, ils n'acceptent pas ou nous permet plus d'être à leur cote, ou de me comporter avec eux comme je viens d'expliquer, lorsqu'on est pas proche d'eux physiquement parlant, moralement parlant, ils n'acceptent plus qu'on soit proche d'eux. Mon mari par exemple ce n'est pas quelqu'un qui est plus libre que moi, il est aussi préoccupé par le travail, mais c'est quelqu'un qui est plus facile que moi, je suis plus stricte à la maison, il joue le rôle du policier facile avec les enfants, c'est son caractère, et les enfants aiment plus ce caractère plus facile. Mon mari est quelqu'un qui est toujours à mes cotes, il me supporte beaucoup, il est derrière moi toujours, mais il a toujours le sentiment interne et il m'accuse de manquer envers mes responsabilités envers lui, bon je suis accusé par tout le monde pour être franche, mais ma fille maintenant elle est grande mais elle sait entre elle que je donne beaucoup d'un côté plus qu'un autre. Elle m'accuse aussi. Pour qu'une femme puisse mener une carrière, elle doit se décharger de beaucoup de chose, je ne veux pas te dire de toutes ses charges, par exemple beaucoup de femmes aiment cuisiner, certaines peuvent le faire d'autre non. C'est aussi un caractère aussi. Il y a plusieurs femmes universitaires par exemples chez nous à la faculté qui se contente de donner leur cours, et me disent pourquoi supporter toutes ses charges, c'est un choix aussi, il y a plusieurs qui pensent de cette façon, elles ne veulent plus donner que ça. Moi je suis social mais je ne passé du temps au cinéma, rarement j'accompagne mon mari dans des soirées, je ne visite pas toujours mes parents, malgré qu'ils sont vieux, il y a des concessions, c'est un caractère et franchement je

me suis trouvée impliquée et intégrée dans cela. A Chaque étape de carrière on a des ambitions qui diffèrent, si je veux me contenter de l'enseignement moi je le fais depuis 1996, je cherche de nouvelles ambitions, les perceptions des personnes diffèrent, par exemple je ne sais pas si un de ces jours on me propose un poste de directrice pour un centre de recherche a l'Egypte, à l'Iran ou dans un certain pays, je le ferais peut- être, j'ai cette passion franchement. Même si j'étais dans une autre discipline, par exemple si j'étais dans en sciences humaines sociales j'allais me comporter de la même façon. C'est un caractère, et jusqu'à quel point on est prêt à donner. Certainement les publier dans un domaine en sciences humaines et sociales ce n'est pas comme publier dans mon domaine, car je dois passer beaucoup de temps dans un laboratoire avoir des équipements précises, pour préparer un article dans un domaine en sciences humaines sociales on peut travailler a la maison, on peut veiller passer des heures mais dans nos discipline on a besoin de passer du temps dans le laboratoire , on doit être présent. Lorsque j'ai commencé à travailler, l'IRAN est situé au Békaa, j'ai déménagé pour mon travail, c'est-à-dire j'ai suivi mon travail. Maintenant ils sont plus libres, et apparemment ça pense être équilibre mais en réalité la situation est différente. Lorsqu'ils seront à l'université ils vont sentir cette difficulté. Si je veux parler de l'impact de la structure, on sait que si on n'a pas une secte politique, on ne peut pas candidater à des postes administratives. Mais cela ne joue pas un rôle sur la qualité de la recherche, de l'enseignement. Au Liban, si on n'ait une partie prenante, on ne peut pas monter d'échelons au niveau administratif, mais cela n'impacte pas au niveau de la recherche et de la qualité de ton travail. Il y a des aspects religieux bien sur qui affectent mais moi je n'ai pas rencontré et je n'ai pas vécu personnellement. Je pense que maintenant c'est plus difficile à assumer à tous les niveaux, malheureusement c'est un système qui a été hérité du système français, et c'est réparti dans tous les niveaux de l'administration public et de l'état malheureusement. Nos étudiants les rencontrent et c'est le cas pareil pour certaines enseignantes. Moi je ne l'ai pas vécu. Il y a aussi cette appartenance politique plus que la religion et aussi entre les régions. C'est un système malheureusement du pays qui existe.

✚ **Exemple 3 - Entretien 20**

Faculté	Faculté des gestion- Université privée
Discipline	Psychologie organisationnelle
âge	40 ans
grade	Professeur -associée
Nombre d'année de carrière	11 ans
Situation matrimoniale	Mariée avec 2 enfant

Pouvez-vous nous parler de votre milieu familial et de votre enfance? Mes deux parents ont quitté l'école quand ils étaient jeunes. Mon père était assez jeune, en fait. Il avait peut-être 13 ans. Ma mère avait 17 ans quand elle a quitté l'école. Ils n'ont pas de diplômes supérieurs. Mais, vous savez, l'éducation a toujours été quelque chose d'extrêmement important dans notre famille et mes parents nous ont poussé à poursuivre nos études. J'appartiens à une famille de niveau aisée. J'ai mené mes études scolaires dans une école privée, j'étais au "lycée abdel kader de beyrouth" puis j'ai fait mes études universitaires à l'Université Américaine de Beyrouth. Après avoir obtenu ma licence à l'AUB, je suis allée à la "City University de Londres". Pour faire mon master. Tout cela a été financée par mon père. Après avoir terminé mon master, j'ai obtenu une bourse complète pour faire une thèse de doctorat, à l'université de Londres. Comment vous avez choisi votre discipline? Est-ce que vous avez été orienté par vos parents? En fait, j'ai étudié la chimie à l'université au début. J'étais très douée pour cela aussi à l'école. J'ai toujours été très doué, même dans mon parcours en psychologie organisationnelle. il était naturel pour moi de m'orienter vers des domaines scientifiques, et j'étais doué en chimie alors il est bien naturel d'aller au laboratoire de chimie.. Mes parents n'ont jamais décidé de suivre un chemin plus qu'un autre, mais ils avaient des choses qu'ils ne voulaient pas que je fasse, mais pas des choses qu'ils voulaient que je fasse. Ils ne voulaient pas que je me lance dans le théâtre par exemple Mais ils n'ont pas précisé.. Mon père, ma mère et mon père ne m'ont jamais forcée à suivre une seule direction, mais ils voulaient quelque chose qu'ils connaissent d'une manière ou d'une autre. Ainsi, j'ai décidé de faire la chimie.et j'ai commencé à mener une licence en chimie, mais au bout de deux ans , j'ai voulu changer ce que je faisais car je n'étais pas heureuse. Alors, j'ai dit à mon père que je voulais passer à la psychologie ou aux affaires. Il m'avait dit : "Je connais les affaires. Je ne connais pas la psychologie". Tu sais, tu fais ce que tu penses devoir faire, ce que tu penses être bon pour toi." Ainsi. j'ai décidé de faire de la psychologie au hasard. En fait, c'était la spécialisation la plus facile ou était capable dans le système de changer de domaine sans perdre mes crédits, mes cours optionnels. Et puis je suis tombée amoureuse du domaine quand j'ai fait mon master en psychologie organisationnelle, je ne savais pas que ce domaine existait au départ. Mais c'est à partir d'une expérience personnelle que j'ai travaillé dans un domaine de la psychologie avec les enfants, avec des besoins spéciaux. J'ai commencé à savoir et je pensais que c'était le domaine dans lequel je voulais me spécialiser. Mais plus je m'y suis

plongé, plus je me suis rendu compte qu'en fait, il ne correspondait pas à ma personnalité. Il ne s'agit pas seulement de savoir si vous avez étudié cette matière. Ce n'est pas ce qui fait que vous êtes bon ou non dans quelque chose. Et je me suis rendu compte que j'ai commencé à y réfléchir. Et comme, vous savez, il devrait y avoir quelque chose de plus grand que ça. Il devrait y avoir une plus grande correspondance entre ce que vous êtes et ce que vous faites. Et puis j'ai réalisé qu'il y a un sujet que je pourrais discipliner en soi, appelé la psychologie organisationnelle. Et c'est ainsi que j'ai choisi cette voie et ce que je sais moi-même. Comment alors vous avez décidé de poursuivre une carrière universitaire? Cela est arrivé par hasard, ce n'était pas programmé ou planifié disons. En fait, vous savez, après avoir terminé mon master à l'époque, je n'avais pas prévu de faire un doctorat. J'avais envie de faire le master pendant un an et ensuite je me disais je vais retourner travailler et mener une carrière professionnelle. Mais quand j'ai fait mon projet à la fin de mon master, j'ai senti que j'avais tellement de questions qui restaient sans réponse et que je voulais en savoir plus sur ce sujet. C'est ce qui m'a poussé à poursuivre et mener une thèse.

Racontez-nous comment avez-vous commencé votre parcours professionnel après la thèse ?

J'ai terminé ma thèse de doctorat en 2009 et j'ai commencé à travailler à l'université de Cambridge à Londres. Puis, je me suis mariée et après mon mari a commencé à me proposer de revenir au Liban. Mon mari est finlandais. Et là, vous savez, après 10 ans à Londres, c'était bien, pourquoi ne pas envisagé cette possibilité. J'avais l'AUB comme option pour mon parcours académique, et je disais dès le début soit j'obtiens un poste à l'AUB ou je ne retourne pas au Liban, du moins pas tout de suite. Et oui, c'est ce qui est arrivé, j'ai postulé ma candidature et j'avais un bon CV et il me connaissait déjà et j'ai eu un poste à l'AUB. Mais pourquoi vous avez insisté dès le début AUB et non d'autres universités ou le public par exemple? Car Je voulais aussi dès le début de mon parcours être une académicienne internationale. Je ne voulais pas être liée par des frontières nationales, donc j'avais besoin d'être dans une université qui se concentre sur cela. Je savais qu'il pouvait y avoir une université axée sur la recherche où mon profil de chercheur ne serait pas mis en péril par le manque de ressources ou de financement et de concentration. Et je sais que l'AUB au Liban est l'institution la plus axée sur la recherche. Et en fait, cela a porté ses fruits dix ans plus tard. Je suis là. Mon profil est international. Je pourrais maintenant passer plus facilement d'une université à l'autre grâce à ce que j'ai là-bas.

Ainsi, je suis entrée en tant que professeur-assistant bien sûr. Donc quand j'ai commencé, vous savez, mon plus grand défi n'était pas vraiment un défi de femme. C'était plutôt quand il y avait des problèmes de femmes que je traitais face à face. Mais mon plus grand défi, c'est que je suis psychologue et que j'ai fait une école de commerce. Vous voyez, et c'est là le point le plus important. Et peu après, le doyen qui m'a engagée. Donc nous ne sommes pas dans des départements de psychologie. Nous sommes dans une école de commerce. Le doyen était donc très visionnaire à l'époque, mais pas tous les autres, comme, vous savez, les gens des finances et de la comptabilité, vous savez, ils n'avaient pas la même perception. Alors, peu après son

départ, une personne issue du monde de la finance est venue se joindre à nous. Et en même temps, ils avaient des perceptions pour moi, comme ils voulaient que je publie dans des revues spécifiques et je ne voulais pas publier dans le « Generic Business Journal ». Bien sûr, j'y ai quelques publications, mais je faisais de la recherche interdisciplinaire. C'était le plus grand défi à relever 3 pour convaincre ces gens. Toutes mes publications sont dans une revue internationale A plus, du moins toutes les revues que je publie. Et je m'assure qu'elles figurent au moins dans deux, deux, trois bases de données qui sont considérées par la communauté internationale comme des normes de haut niveau. Et c'était ma façon, vous savez, de calmer les interrogations sur l'opportunité d'intégrer la psychologie à l'école de commerce ou non.

Comment vous trouvez les systèmes de progression au sein de votre université de rattachement? Est ce qu'elles sont pénalisantes pour la progression des carrières de femme plus qu'aux hommes?

Les systèmes de progression à l'AUB sont plus exigeantes que d'autres universités, vous savez on doit toujours publier pour assurer notre progression et dans des revues de classe A. Mais je trouve que, ce soucis n'est pas le seul soucis des femmes les hommes, et les femmes au contraire, elles ont le même sentiment quant à la nécessité de répondre aux attentes en matière de publication. Par exemple, pendant mes grossesses, j'ai un semestre complet de congé avec mes deux enfants. En fait, j'ai l'été. Nous n'enseignons pas. Nous n'avons pas d'exigences pour l'été. Ainsi, avec mes deux enfants, j'ai accouché en juin et j'ai eu le semestre d'été plus le semestre d'automne. J'ai donc passé huit mois avec chacun de mes enfants. De plus, ce qui se passe à l'AUB, c'est qu'ils gèrent votre horloge de promotion. Bon, alors vous ajoutez, vous gagnez, ils vous donnent un an parce qu'ils savent que la grossesse va vous retarder. Donc, même quand j'ai eu mon deuxième enfant, j'étais après l'accouchement, je suis allée voir mon doyen et je lui ai dit que je voulais faire une demande de promotion. Il m'a dit : "Écoutez, vous êtes prête et vous ne pouvez pas. Si vous postulez maintenant, vous l'aurez. Mais ne créez pas de précédent. C'est votre droit en tant que femme de prendre cette année supplémentaire. C'est votre droit, vous savez, de ne pas créer de précédent pour les autres femmes aussi. Je n'ai donc pas postulé tôt à l'époque et j'ai pris cette année supplémentaire que j'avais et j'ai postulé l'année suivante. Et ces pratiques organisationnelles envers les femmes adoptées par l'université ne sont pas présentes dans toutes les universités. Je ne sais pas si ces pratiques étaient adoptées avec les générations précédentes mais Je ne suis pas sûr de la date à laquelle ils ont commencé. Je sais que lorsque je suis arrivée, c'était déjà là et bien établi et en tant que femme et bien sûr, vous avez beaucoup de défis à relever. Le fait est que je n'aime pas me positionner aussi bien qu'une femme. J'avais les publications. Les hommes et les femmes ont des publications. C'est là que se situe le défi. C'est la nature du travail. Le plus grand défi est, si vous le voulez bien, de se retrouver dans une université qui n'envisage pas que vous ayez un bébé, c'est quelque chose qui perturbe considérablement votre vie. C'est un problème. C'est un retard pour moi. Mais aussi, je veux que vous vous souveniez que je suis dans une famille comme avec mon mari pour un couple. Je joue également un rôle dans l'éducation de nos enfants, bien que j'aie certaines responsabilités que j'aime en tant que mère, j'ai le sentiment que c'est mon devoir.

Mais, vous savez, j'ai un mari sur lequel je peux compter, comme si je voyageais, je pourrais rester avec mon mari. Ils ne vont pas chez ma mère ou ma tante ou autre chose, vous savez, donc. Donc, ces choses aident aussi et atténuent un peu les inquiétudes que vous pouvez avoir ou la pression que d'autres femmes peuvent subir. Vous n'avez pas le recours à l'aide de quelqu'un? Non, normalement c'est mon mari. Je compte essentiellement sur lui. Quand les enfants étaient plus petits, comme ma fille surtout, elle avait une nounou libanaise, c'était comme une grand-mère, qui m'aidait quand on travaillait tous les deux. Quand je voyageais, c'est mon mari qui s'occupait des enfants.

Pouvez-vous nous parler des opportunités et des obstacles rencontrés dans votre parcours ?

Peu après avoir commencé, on m'a confié la responsabilité de diriger un important programme pour l'école de commerce, comme un développement. C'est comme une sorte de programme de formation pour l'hôpital. Et le doyen de l'hôpital est venu me chercher à l'école de médecine. Il s'est intéressé à ma démarche et à mon travail. Et j'ai proposé de créer un centre comme une unité spécialisée dans le rapprochement entre l'université et la pratique. Et j'ai obtenu le financement pour cela. Et, vous savez, quelques années plus tard. Donc, oui, je suis la directrice fondateur de cette entité. Et puis, ces deux dernières années, j'ai également été la coordinatrice du Master et de la gestion des ressources humaines. Et j'ai également fait partie du conseil d'administration qui a mis en place ce programme. J'ai aussi été sénateur de cette A.U.B.. J'ai été élu sénateur et j'ai siégé dans plusieurs commissions. J'ai présidé de multiples comités au niveau universitaire et au niveau de l'école. Donc, oui, j'ai fait beaucoup de travail administratif en tant qu'homme unique.

Avez-vous trouvé certaines difficultés lorsque vous avez été confié de ces responsabilités surtout en tant que femme ayant d'autres responsabilités? Par exemple, vous n'avez jamais senti être d'éloigner parce que vous avez d'autres préoccupations?

Ecoutez, je suis une femme qui se bat pour les droits des femmes. Je ne vais pas m'arrêter parce que je suis une femme et je ne vais pas prendre d'autres responsabilités. Je crois que toutes les femmes doivent être conscientes que des décisions sont prises. Je suis une femme capable. Et beaucoup de femmes sont très capables. Le plus grand problème est que lorsque vous n'avez pas de le soutien de votre mari, le soutien que vous ne recevez pas vous prive d'une vie où vous ne pouvez pas prendre de responsabilités au travail parce que vous devez y travailler à plein temps. Votre mari a un emploi à plein temps. Vous devez faire un travail à plein temps en vous occupant de votre foyer et un travail à plein temps au travail. C'est donc là que le déséquilibre se produit. Si vous n'avez pas le soutien nécessaire, alors vous êtes condamnée. Vous êtes condamné à occuper des postes de niveau inférieur et vous ne pourrez jamais vous épanouir. Maintenant, le plus grand défi pour moi et pour faire ces choses, c'est quand les choses sont organisées à cinq et six heures, parce que je veux être avec mes enfants, au moins pour ces trois heures avant/entre et l'après-midi après leur école et avant ce moment. Et c'est à ce moment-là

que j'ai commencé à m'assurer que nous organisons les choses à des moments différents. Et même comme, vous savez, à l'AUB, nous avons commencé comme un groupe de femmes qui est poussé par le président à commencer à examiner la vie et la carrière des femmes dans un film et à s'assurer que nous éliminons certains obstacles et que nous examinons l'égalité à partir d'un objectif qui n'est pas approprié.. Mais le fait c'est que je travaille beaucoup. Je travaille la nuit, vous savez, après avoir couché mes enfants, je travaille aussi le soir. Vous savez, c'est comme si je vivais et travaillais en même temps. Mais ce n'est pas parce que je suis une femme cela va m'empêcher de prendre des choses. Donc je suis ce genre de personne. L'A. U.B. est un endroit merveilleux et il m'a donné cette opportunité. Mais je dois dire que je pense qu'il y a aussi un type de personnalité de l'individu.

Pouvez-vous nous raconter de ce qui vous a trouvé motivant pour progresser à l'université? Je suis très passionnée par mon travail. J'aime ce que je fais et c'est essentiel pour moi. Et pour moi, comme ma carrière me définit, elle fait partie de ce que je suis. Je ne suis pas quelqu'un qui veut être dépendant de quelqu'un à un moment donné. Ni de ma famille, ni de mon mari, ni de quelqu'un. Je suis une personne indépendante. Et pour moi, avoir cette indépendance est très important. Je n'en ai aucune idée pourquoi je vise cette indépendance. Mais c'est quelque chose que je sais, j'ai l'impression que ça me rend faible d'être dépendant des autres, et je ne pense pas que je devrais l'être. Ce qui me motive, c'est qu'en tant que personne, je crois que chacun de nous a sa vocation et vous savez, nous adoptons dans ce monde. Nous allons et venons. Et ma vie ne sera rien comparée à celle que j'ai passée hors de la planète Terre. Donc si je dois faire quelque chose pendant que je suis ici, vous savez, je dois aider à faire de cet endroit un meilleur endroit pour les gens qui viendront après. Comme maintenant, je suis en Finlande. Je suis à Helsinki. Je suis ici depuis mars. Je reste ici un certain temps et je travaille toujours pour le Liban. Pourquoi est-ce que je travaille pour le Liban? Parce que je veux travailler pour être dans un meilleur endroit. Est-ce que je vais voir le Liban de mes propres yeux ? Je vais mourir avant de voir ça.

Est-ce-que vous sentez que vos efforts sont valorisés par votre milieu organisationnel? Absolument, je ressens cette valorisation. Comme si, même quand j'ai été promu, on m'a tout de suite offert un poste de doyen associé. J'ai dit, non, vous savez, vous me dites, à plusieurs reprises la présidente m'a emmené sur le site pour me dire combien elle apprécie la valeur que j'apporte à l'école. Mon doyen l'a fait. Mon président l'a fait. Vous savez, c'est ce que je pense. C'est peut-être AUB. Il y a la valeur et je suis très dévoué à ce que je fais. C'est ce que je fais si je commence quelque chose à essayer. Je peux faire quelque chose. Je le fais bien. Je pense donc que c'est vraiment appréciée. C'est bon. Je ne me suis jamais sentie, vous savez, mise à l'écart ou des choses comme ça. Pensez que vous allez suivre le même parcours et vous allez ressentir cette valorisation et cette motivation si vous étiez dans une autre organisation? Vous savez, avoir 40 ans maintenant, c'est une question très importante pour moi en termes de ce que je veux faire. Comment se présente l'endroit où je veux dépenser mon énergie maintenant ? Quelles sont les choses qui me font vraiment avancer et où je veux faire une différence, très franchement, dans le monde universitaire ? J'aime la recherche. J'aime m'engager dans ce

processus. J'aime la façon de penser que le travail que je fais dans mon travail est très appliqué. Je ne travaille pas sur la théorie, j'utilise des modèles théoriques. Mais en fin de compte, c'est de la science appliquée. Cette idée dans laquelle je travaille et c'est là que se trouve ma passion. Je ne suis pas intéressé par la rédaction d'articles académiques pour pouvoir m'engager dans ce processus de réflexion avec d'autres universitaires qui sont assis derrière leur bureau et pensent comme moi, je suis plus intéressé par la traduction de cela sur le terrain, dans les gens, pour changer la vie des gens. En fin de compte, que ces personnes soient des managers, des médecins, des personnes, des femmes, qui que ce soit, c'est là que réside ma passion. Donc, si je suis dans une autre université et que je ne fais pas ce que je fais, je vais me retrouver au mauvais endroit. Alors, que ce soit à l'université, dans mon propre domaine ou je ne sais pas, quel que soit le domaine, la sécheresse continue.

Pouvez-vous nous parler des moments particuliers qui ont favorisé votre progression de carrière? En fait, je pense qu'une chose qui a beaucoup influencé mon arrivée à l'AUB, c'est que j'avais des questions de mon doctorat qui n'avaient pas encore trouvé de réponse. Alors je vous ai dit que mes 6 maîtres n'avaient pas répondu à nos questions. Et... C'est pourquoi j'ai fait mon doctorat et quand j'ai fait mon doctorat, j'ai répondu à ces questions. Mais ensuite, de nouvelles questions sont apparues. Et je travaillais sur la personnalité. Je suis un grand chercheur sur la personnalité. J'étudie les différences individuelles entre les gens au travail, en particulier la personnalité. Et. Donc ce que je faisais pour mon doctorat, c'était de prendre des modèles qui sont des modèles occidentaux existants et de créer un modèle d'adaptation pour les faire entrer dans la culture arabe. Et c'est ce que j'ai fait. C'était l'adaptation. Puis j'ai réalisé qu'en fait l'adaptation n'est pas toujours la solution. En fait, cela ne va pas aider si les concepts en eux-mêmes sont différents entre les deux cultures. J'ai donc voulu étudier la personnalité des autochtones du monde arabe en analysant le langage. Et ce projet était un projet de cinq ans. Et je l'ai commencé. J'ai décidé de le commencer dès que je suis allée à Aub. Contre l'avis de certains des plus anciens membres de la faculté. Certains d'entre eux me disaient qu'il faut publier de petits projets et voir des revues. Et puis on passe à autre chose, on publie et le B et puis après quelques années on publie et le A et on commence deux petits projets et puis. J'ai donc pris un gros risque parce que j'ai pris un projet, un projet de cinq ans. J'ai même collaboré, créé une collaboration avec l'université de Tilburg, je me suis mis avec un doctorant basé avec moi à Beyrouth, mais étudiant à « l'université d'Achtenberg ». Et puis, je l'ai fait et. Et à la fin de l'étude, j'ai publié trois articles. L'un d'eux est un A plus, comme je ne sais pas si vous connaissez la revue Journal of « Personality and Social Psychology ». Ce fut un tournant majeur dans ma carrière et dans la mienne lorsque j'ai obtenu ce titre, parce que j'avais quatre doyens et lorsque j'y étais, mon doyen m'a dit que j'avais l'intention d'y publier, que je n'aurais qu'une seule publication et que vous obtiendriez votre promotion. Je ne veux pas d'autres publications avec un tel titre. Vous en ferez le professeur associé. J'ai donc obtenu ce poste et je me suis mis au travail avec d'autres types de publications de qualité similaire. Alors, oui, c'était le tournant parce qu'il a fallu trois ans avant que je puisse sortir le premier article, vous savez, et une fois que c'est arrivé, cela m'a donné la confiance dont j'avais besoin, vous savez, parce que le questionnement, le doute de soi-même toujours, vous savez, dans le milieu universitaire. Vous

savez, parce que vous avez sept ans pour postuler au deuxième niveau pour passer d'assistant à associé à sept ans. C'est ainsi qu'à la troisième année, j'ai eu ma première publication. C'était donc un très, très long coup. Et j'ai eu celle-là et il y a eu un retard. Et puis j'ai commencé à avoir des publications dos à dos parce que je faisais du long terme. Donc, oui, c'était un tournant. Et je pense que la création de la collaboration doctorale a été un tournant majeur, majeur aussi, parce que nous n'avons pas à enseigner aux étudiants de l'AUB. Et quand vous avez beaucoup d'enseignement, une lourde charge d'enseignement, une lourde charge administrative, et que vous êtes perçu comme quelqu'un de capable, alors vous êtes plus souvent invité à faire de l'administration, vous avez besoin d'étudiants en doctorat. Ma première étudiante a obtenu son diplôme, elle est maintenant membre du corps professoral de l'A.U.B et j'en ai deux autres. L'une d'entre elle est maintenant en train de préparer pour soutenir. Un autre a été l'obtention du financement pour démarrer le centre. Maintenant, je pense que c'est ça. Ce sont les plus importants. J'en ai une autre. Il y a aussi un document sur lequel j'ai travaillé. Ce n'était pas mon domaine. C'était ma première entrée dans le domaine des soins de santé. Et il a été accepté dans la revue numéro un des sciences infirmières. C'est une revue très réputée. Ce fut également un autre défi majeur, car j'ai pu pénétrer un domaine dans lequel je n'étais pas experte. Mais cela m'a aussi aidé à comprendre que j'ai la rigueur méthodologique qui peut m'aider à passer au travers. Ce n'est pas un véritable système de mentorat, comme vous le savez. Il pourrait être perfectible. C'était donc une sorte d'effort indépendant. Je pense que ce qui était plus important que de m'aider dans ma carrière, c'est le soutien que j'ai reçu d'autres femmes. Nous étions là les unes pour les autres. Nous avons un réseau. Nous étions là les unes pour les autres. Et nous avons toujours eu un cercle de confiance dans lequel nous pouvions retourner chaque fois que cela se produisait, pour travailler sur des questions, etc. Vous saviez donc que quelqu'un assurait vos arrières. Quelqu'un est là pour vous donner les conseils qui sont authentiques et non pas. C'est cela. Et d'une manière ou d'une autre. C'est une question d'agenda personnel. Je pense que pour moi, c'était vraiment, vraiment essentiel d'avoir une personne en particulier, mais aussi quelques autres femmes. Et je pense que nous avons commencé ensemble et nous avons fini par créer ce soutien pour d'autres femmes qui étaient aussi à l'école. Et l'année dernière, nous avons même commencé avec d'autres femmes, des membres de la faculté de toute l'université. Nous avons créé une alliance de femmes professeurs. D'accord. Lorsque nous nous réunissons, nous mettons à l'ordre du jour des choses que nous voulons changer au plus haut niveau de l'université. Mais en même temps, nous fournissons aussi des modèles de mentorat créés pour nous, pour les femmes qui veulent postuler à une promotion et ainsi de suite, comment nous pouvons mieux nous mettre en relation les unes avec les autres afin de nous aider les unes les autres. Nous l'avons annoncé au président. Il fait partie de l'université. C'est notre initiative personnelle C'est relancé l'initiative des civilités. Les gens veulent juste le récupérer.

Vous trouvez que ces pratiques adoptées par l'organisation impacte et joue à la faveur de la progression des femmes ou cela revient à leur personnalité? C'est soit vous avez un système qui vous soutient également, soit vous n'en avez pas. Il est essentiel d'avoir cette question du gel de l'horloge. Sinon, il sera très, très, très difficile de le faire autrement. Mais je ne pense pas que ce soit un problème uniquement lié au lieu de travail dans lequel vous vous

trouvez. Il est également lié à la famille que vous avez, qui est très important. Vous savez, à l'AUB, nous avons une politique contre le harcèlement sexuel, contre le harcèlement en général. Donc toutes ces choses, nous sommes très avancés par rapport aux autres universités du coin. Et bien sûr, nous devons être là si elles ne sont pas là. Mais je ne pense pas que le problème soit les femmes et ce principe que c'est la femme qui empêche sa progression je ne l'accepte pas. Revenons à un commentaire que notre président a fait il y a quelque temps, lorsqu'il a demandé que les femmes n'aient pas un rôle plus représentatif dans la politique Et il a dit que les femmes ne savent pas bien pratiquer la politique. Personnellement, je ne pense pas que le problème soit les femmes et leur manque d'expérience. Le problème, c'est le système en soi qui est patriarcal, qui est construit sur de mauvaises bases. C'est cela, le problème. Nous avons un grand groupe de féministes à l'AUB. La directrice du Center for Inclusive Business for Women, bénéficie d'un financement d'environ 10 millions de dollars du Département d'État américain. Et le principal enjeu est de promouvoir la création d'emplois dignes pour les femmes au Moyen-Orient. C'est là tout l'objet de cette initiative. Vous avez un professeur, qui était dans l'administration publique, mais aussi une féministe qui travaille dans la théorie féministe. Nous sommes partout. Nous ne sommes pas comme une ou deux personnes. Et l'une d'entre nous sait quelque chose et essaie de le faire. Nous avons eu cette conversation est là dans nos esprits.. Et donc il a été facile de réunir ces gens. C'était une cause facile de nous réunir parce que le savoir était déjà là aussi.

Comment votre mari a joué positivement dans votre carrière? Mon mari n'est pas libanais, il est finlandais. Et comme je t'avais déjà dit je compte essentiellement sur lui pour mes enfants lorsque je voyage,, et franchement S'il n'était pas cela, il ne serait pas mon mari. Qu'il soit fini, libanais, bangladais, d'où qu'il vienne. S'il n'était pas ce genre de personne, je ne les aurais pas épousés. Je ne suis pas disposée à le faire. Je n'ai jamais voulu être dans une relation juste pour quatre jours. Il fallait donc que ce soit quelqu'un qui apprécie et respecte ce que je suis et qui me voit comme un partenaire, et non comme le, vous savez, l'esclave qui remplace sa mère. Mes parents ont le choc de voir Tony changer des couches. Oui. C'est le père. Pourquoi ne le ferait-il pas ? Pourquoi est-ce qu'il ne s'intéresse qu'à la façon dont Tony fait la lessive ? Oui. Mais il ne les fait pas. Je suis son égal. Il travaille. Je travaille. Nous apportons mes deux nous sommes mis à égalité dans ce ménage. Pourquoi dois-je avoir une plus grande charge à l'intérieur ? Et, vous savez, même si je me souviens d'une conversation que j'ai eue avec ma mère, vous parlez d'un autre de mes collègues qui postulait à une promotion. Et elle était comme, oh, oui, c'est un professeur. Sa femme doit faire moins de travail et l'aider pour qu'il puisse se concentrer sur son travail. Et je me suis dit et moi alors ? non tu es une femme. Ce concept alors... Mais je pense que les femmes qui ont plus de difficultés, sont certainement celles qui n'ont pas l'équilibre à la maison. Il ne s'agit pas seulement de ce que vous avez, des politiques que vous avez sur le lieu de travail. C'est difficile. Je travaille beaucoup maintenant. Et mon mari travaille beaucoup moins parce que nous travaillons à la maison ou alors, vous savez, nous divisons notre temps en temps de qualité, comme quand nous sommes avec les enfants. Je préfère passer trois ou quatre heures de qualité plutôt qu'une journée entière à dîner avec les enfants. Je suis fatiguée, ils sont fatigués et nous ne faisons rien de qualité. Donc, oui,

je pense que j'ai cet équilibre comme un bon équilibre. La seule chose qui souffre maintenant, c'est que peut-être ma santé en termes d'exercice et de sport, c'est la chose que j'aimerais avoir plus de temps pour faire, et je ne passe pas assez de temps à faire si bien, mes enfants ont entre quatre et sept ans.

Vous n'avez pas recourir à un système de support pour vous aider ? Comme je t'avais dit si je ne suis pas capable et mon mari a du travail aussi, j'ai recours à ma maman, elle m'aide beaucoup, je compte essentiellement sur elle. Mais qui met les enfants au lit. C'est soit moi, soit Tony, soit nous deux ensemble. On est tous les deux à la maison et quelqu'un s'habille le matin. C'est moi ou Tony ou nous deux. En fait, on est tous les deux à la maison. Qui prépare son petit-déjeuner. Nous faisons ces choses. Qui leur lit l'histoire ? Tony, lis l'histoire. Et c'est ce que nous avons eu, c'est comme si, vous savez, lâcher ma mère était utile et qu'une fois par semaine, ils pouvaient aller passer une nuit chez elle, ce qui est génial et nous donne une nuit de repos. Encore une fois, si vous avez un mari qui vous soutient et qui voit cette équité, c'est son devoir. J'ai des amis, ceux en tant qu'amis ne font rien que je ne comprenne pas. Je dois travailler au moins jusqu'à quatre heures. Nous devons gagner de l'argent. Alors cette fois, entre neuf et quatre heures, on faisait venir quelqu'un, une nounou, quand elle n'était pas à l'école. Lorsqu'elle est à l'école ma fille maintenant elle termine un 1h Donc de 1h à 1h je ne peux pas m'arrêter de travailler donc j'ai dû engagé une nounou pour faire ça. Et je n'ai pas de belle-mère car elle vit à Finlande. Et ma mère vit dans une région assez loin de moi donc je ne peux pas transporter les enfants. Donc, que je sois au Liban, en Finlande ou au Zimbabwe, j'aurais dû engager quelqu'un pour ces heures de travail afin d'être là avec les enfants.

Annexe 5- Vérification de la distribution normale

Pour vérifier que les données suivent une distribution normale, nous sommes basées sur les coefficients de kurtosis et de skewness. On estime que le coefficient de symétrie ou skewness doit être inférieur à 1 et le coefficient d'aplatissement ou kurtosis doit être inférieur à 1,5 pour considérer que la variable suit bien une loi normale (Carricano, M & Poujol, F ; 2010).

Frequencies

		Statistics			
		Pratique et soutien organisationnel score	Satisfaction score	Soutien des collègues et des réseaux	Environnement de recherche
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0
Skewness		.306	-.441	-.403	.231
Std. Error of Skewness		.260	.260	.260	.260
Kurtosis		-.308	-.408	-.081	-.445
Std. Error of Kurtosis		.514	.514	.514	.514

		Statistics	
		Perception des discriminations de genre	carrière objective new score
N	Valid	86	86
	Missing	0	0
Skewness		-.294	.356
Std. Error of Skewness		.260	.260
Kurtosis		-.480	-.491
Std. Error of Kurtosis		.514	.514

Frequency Table

Pratique et soutien organisationnel score				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-1.97125	1	1.2	1.2
	-1.96385	1	1.2	1.2
	-1.68930	1	1.2	1.2
	-1.51591	1	1.2	1.2
	-1.51413	1	1.2	1.2
	-1.36938	1	1.2	1.2
	-1.34858	1	1.2	1.2
	-1.25195	1	1.2	1.2
	-1.25152	1	1.2	1.2
	-1.23037	1	1.2	1.2
	-1.10658	1	1.2	1.2
	-1.06408	1	1.2	1.2
	-.97811	2	2.3	2.3
	-.96308	1	1.2	1.2
	-.95524	1	1.2	1.2
	-.94240	1	1.2	1.2
	-.93293	1	1.2	1.2
	-.81790	1	1.2	1.2

-80586	1	1.2	1.2	23.3
-80086	1	1.2	1.2	24.4
-.79703	1	1.2	1.2	25.6
-.79053	1	1.2	1.2	26.7
-.77684	1	1.2	1.2	27.9
-.74890	1	1.2	1.2	29.1
-.66811	1	1.2	1.2	30.2
-.66221	1	1.2	1.2	31.4
-.63002	1	1.2	1.2	32.6
-.55181	1	1.2	1.2	33.7
-.49393	1	1.2	1.2	34.9
-.46266	1	1.2	1.2	36.0
-.41737	1	1.2	1.2	37.2
-.39158	1	1.2	1.2	38.4
-.36001	1	1.2	1.2	39.5
-.35996	1	1.2	1.2	40.7
-.34476	1	1.2	1.2	41.9

Pratique et soutien organisationnel score

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
-.33817	1	1.2	1.2	43.0
-.33179	1	1.2	1.2	44.2
-.32101	1	1.2	1.2	45.3
-.23785	1	1.2	1.2	46.5
-.21612	1	1.2	1.2	47.7
-.20803	1	1.2	1.2	48.8
-.15692	1	1.2	1.2	50.0
-.02755	1	1.2	1.2	51.2
.12313	1	1.2	1.2	52.3
.12962	1	1.2	1.2	53.5
.13847	1	1.2	1.2	54.7
.21370	1	1.2	1.2	55.8
.23937	1	1.2	1.2	57.0
.25545	1	1.2	1.2	58.1
.26005	1	1.2	1.2	59.3
.27465	1	1.2	1.2	60.5
.27953	1	1.2	1.2	61.6
.40417	1	1.2	1.2	62.8
.40820	1	1.2	1.2	64.0
.40850	1	1.2	1.2	65.1
.41052	1	1.2	1.2	66.3
.42533	1	1.2	1.2	67.4
.43313	1	1.2	1.2	68.6
.50404	1	1.2	1.2	69.8
.52844	1	1.2	1.2	70.9
.55294	1	1.2	1.2	72.1
.56120	1	1.2	1.2	73.3
.70447	1	1.2	1.2	74.4
.72072	2	2.3	2.3	76.7
.81793	1	1.2	1.2	77.9
.87329	1	1.2	1.2	79.1
.90094	1	1.2	1.2	80.2

.97243	1	1.2	1.2	81.4
.98718	1	1.2	1.2	82.6
.98760	1	1.2	1.2	83.7

Pratique et soutien organisationnel score

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00709	2	2.3	2.3	86.0
1.13116	1	1.2	1.2	87.2
1.14537	1	1.2	1.2	88.4
1.15720	1	1.2	1.2	89.5
1.17004	1	1.2	1.2	90.7
1.27415	1	1.2	1.2	91.9
1.44975	1	1.2	1.2	93.0
1.46924	1	1.2	1.2	94.2
1.72864	1	1.2	1.2	95.3
1.88299	1	1.2	1.2	96.5
2.05769	1	1.2	1.2	97.7
2.36458	1	1.2	1.2	98.8
2.66383	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Satisfaction score

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-2.11518	4	4.7	4.7	4.7
-1.81541	1	1.2	1.2	5.8
-1.66506	1	1.2	1.2	7.0
-1.64105	1	1.2	1.2	8.1
-1.56748	1	1.2	1.2	9.3
-1.51565	3	3.5	3.5	12.8
-1.41599	1	1.2	1.2	14.0
-1.29059	1	1.2	1.2	15.1
-1.24443	1	1.2	1.2	16.3
-1.19093	1	1.2	1.2	17.4
-1.04379	1	1.2	1.2	18.6
Valid -0.96795	1	1.2	1.2	19.8
-0.94467	1	1.2	1.2	20.9
-0.93225	1	1.2	1.2	22.1
-0.90525	1	1.2	1.2	23.3
-0.89438	1	1.2	1.2	24.4
-0.86955	1	1.2	1.2	25.6
-0.49455	2	2.3	2.3	27.9
-0.41944	1	1.2	1.2	29.1
-0.33427	1	1.2	1.2	30.2
-0.25749	1	1.2	1.2	31.4
-0.24828	2	2.3	2.3	33.7
-0.17264	1	1.2	1.2	34.9
-0.14449	1	1.2	1.2	36.0
-0.09680	1	1.2	1.2	37.2
-0.08479	1	1.2	1.2	38.4
-0.02322	3	3.5	3.5	41.9
-0.01122	2	2.3	2.3	44.2

.04268	1	1.2	1.2	45.3
.05469	1	1.2	1.2	46.5
.11585	1	1.2	1.2	47.7
.12786	1	1.2	1.2	48.8
.20183	2	2.3	2.3	51.2
.21384	1	1.2	1.2	52.3
.22584	3	3.5	3.5	55.8

Satisfaction score

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .36212	1	1.2	1.2	57.0
.37453	1	1.2	1.2	58.1
.43890	1	1.2	1.2	59.3
.45090	1	1.2	1.2	60.5
.52488	1	1.2	1.2	61.6
.66395	1	1.2	1.2	62.8
.67596	18	20.9	20.9	83.7
.68837	1	1.2	1.2	84.9
.73866	1	1.2	1.2	86.0
.91302	2	2.3	2.3	88.4
1.12721	1	1.2	1.2	89.5
1.13808	1	1.2	1.2	90.7
1.20078	1	1.2	1.2	91.9
1.21165	1	1.2	1.2	93.0
1.28636	2	2.3	2.3	95.3
1.60941	2	2.3	2.3	97.7
2.07153	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Soutien des collègues et des réseaux

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-2.19228	6	7.0	7.0	7.0
-1.71117	1	1.2	1.2	8.1
-1.17865	6	7.0	7.0	15.1
-1.12724	2	2.3	2.3	17.4
-.74894	1	1.2	1.2	18.6
-.69753	2	2.3	2.3	20.9
-.64612	2	2.3	2.3	23.3
-.59471	4	4.7	4.7	27.9
-.21642	5	5.8	5.8	33.7
Valid -.16501	18	20.9	20.9	54.7
-.11360	1	1.2	1.2	55.8
.31610	5	5.8	5.8	61.6
.36751	1	1.2	1.2	62.8
.41892	1	1.2	1.2	64.0
.79721	1	1.2	1.2	65.1
.84862	24	27.9	27.9	93.0
1.32974	1	1.2	1.2	94.2
1.86226	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Environnement de recherche

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-1.68147	6	7.0	7.0	7.0
-1.32849	3	3.5	3.5	10.5
-1.31532	2	2.3	2.3	12.8
-1.02838	1	1.2	1.2	14.0
-1.01521	1	1.2	1.2	15.1
-.97551	5	5.8	5.8	20.9
-.96234	2	2.3	2.3	23.3
-.94916	2	2.3	2.3	25.6
-.78115	2	2.3	2.3	27.9
-.72828	1	1.2	1.2	29.1
-.66223	1	1.2	1.2	30.2
-.62253	1	1.2	1.2	31.4
-.60936	1	1.2	1.2	32.6
-.58301	1	1.2	1.2	33.7
-.42817	1	1.2	1.2	34.9
-.41500	1	1.2	1.2	36.0
-.37530	1	1.2	1.2	37.2
Valid -.30925	2	2.3	2.3	39.5
-.29608	1	1.2	1.2	40.7
-.28291	1	1.2	1.2	41.9
-.24321	3	3.5	3.5	45.3
-.04884	1	1.2	1.2	46.5
-.00915	1	1.2	1.2	47.7
.00403	2	2.3	2.3	50.0
.05690	1	1.2	1.2	51.2
.10977	1	1.2	1.2	52.3
.23809	1	1.2	1.2	53.5
.25126	2	2.3	2.3	55.8
.29096	2	2.3	2.3	58.1
.31731	1	1.2	1.2	59.3
.35701	7	8.1	8.1	67.4
.40988	1	1.2	1.2	68.6
.42305	1	1.2	1.2	69.8
.59107	1	1.2	1.2	70.9
.63076	1	1.2	1.2	72.1

Environnement de recherche

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.64394	1	1.2	73.3
	.65711	2	2.3	75.6
	.70998	2	2.3	77.9
	.72316	1	1.2	79.1
	.74285	1	1.2	80.2
	1.01009	3	3.5	83.7
	1.02326	2	2.3	86.0
	1.07614	4	4.7	90.7
	1.36307	1	1.2	91.9
	1.37624	2	2.3	94.2
	1.79527	1	1.2	95.3
	2.02933	1	1.2	96.5
	2.09537	1	1.2	97.7
	2.39548	2	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Perception des discriminations de genre

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	-1.95433	7	8.1	8.1
	-1.55198	1	1.2	9.3
	-1.29748	1	1.2	10.5
	-1.24855	2	2.3	12.8
	-1.22356	2	2.3	15.1
	-1.14964	1	1.2	16.3
	-.96906	2	2.3	18.6
	-.92012	4	4.7	23.3
	-.84620	1	1.2	24.4
	-.74057	1	1.2	25.6
	-.69060	1	1.2	26.7
	-.61668	1	1.2	27.9
	-.56671	1	1.2	29.1
	-.54276	2	2.3	31.4
	-.51777	1	1.2	32.6
Valid	-.49279	3	3.5	36.0
	-.21433	1	1.2	37.2
	-.18935	1	1.2	38.4
	-.09044	1	1.2	39.5
	-.05874	1	1.2	40.7
	.11409	10	11.6	52.3
	.13908	1	1.2	53.5
	.23798	1	1.2	54.7
	.34361	2	2.3	57.0
	.39254	1	1.2	58.1
	.41753	1	1.2	59.3
	.44251	5	5.8	65.1
	.46750	1	1.2	66.3
	.51644	1	1.2	67.4
	.56641	2	2.3	69.8
	.64705	1	1.2	70.9

.74595	4	4.7	4.7	75.6
.81988	5	5.8	5.8	81.4
.84486	5	5.8	5.8	87.2
1.14830	4	4.7	4.7	91.9

Percpetion des discriminations de genre

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.17329	1	1.2	1.2	93.0
1.47673	4	4.7	4.7	97.7
2.18251	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

carriere objective new score

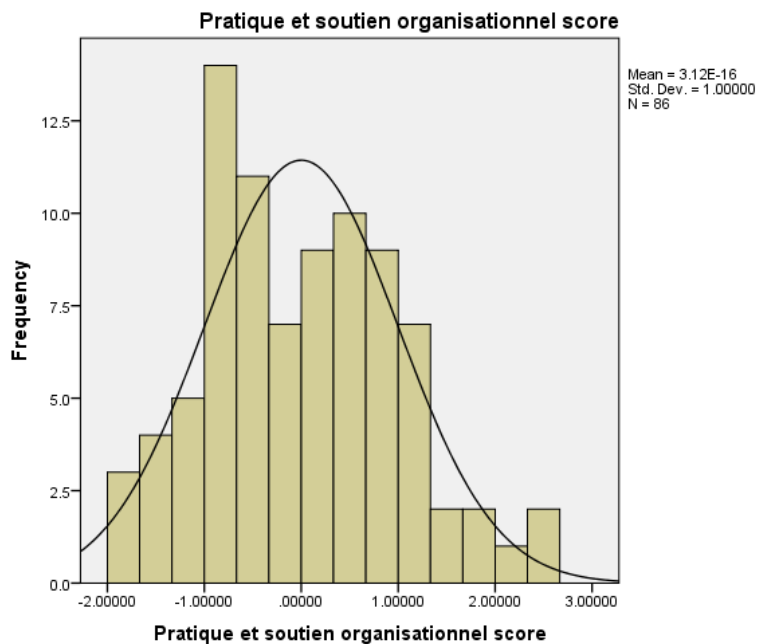
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-1.63492	5	5.8	5.8	5.8
-1.36605	1	1.2	1.2	7.0
-1.30520	2	2.3	2.3	9.3
-1.23691	1	1.2	1.2	10.5
-1.16705	1	1.2	1.2	11.6
-1.09840	3	3.5	3.5	15.1
-1.03791	1	1.2	1.2	16.3
-1.03634	1	1.2	1.2	17.4
Valid -98883	1	1.2	1.2	18.6
-97548	3	3.5	3.5	22.1
-96805	1	1.2	1.2	23.3
-90720	1	1.2	1.2	24.4
-89940	1	1.2	1.2	25.6
-77648	2	2.3	2.3	27.9
-76868	2	2.3	2.3	30.2
-70662	1	1.2	1.2	31.4
Valid -43897	5	5.8	5.8	37.2
-39025	1	1.2	1.2	38.4
-37848	1	1.2	1.2	39.5
-29961	1	1.2	1.2	40.7
-23133	2	2.3	2.3	43.0
-19125	1	1.2	1.2	44.2
-18345	1	1.2	1.2	45.3
-17790	1	1.2	1.2	46.5
-17168	1	1.2	1.2	47.7
-17011	2	2.3	2.3	50.0
-12260	1	1.2	1.2	51.2
.02890	4	4.7	4.7	55.8
.08308	1	1.2	1.2	57.0
.20712	2	2.3	2.3	59.3
.22790	1	1.2	1.2	60.5
.34527	1	1.2	1.2	61.6
.35427	1	1.2	1.2	62.8

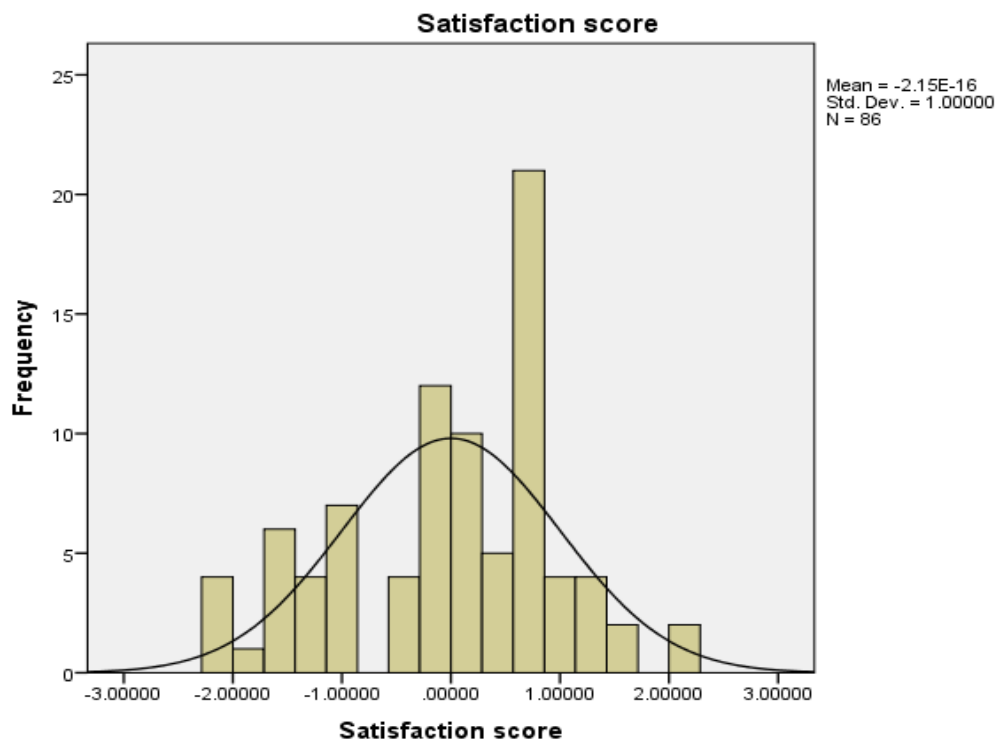
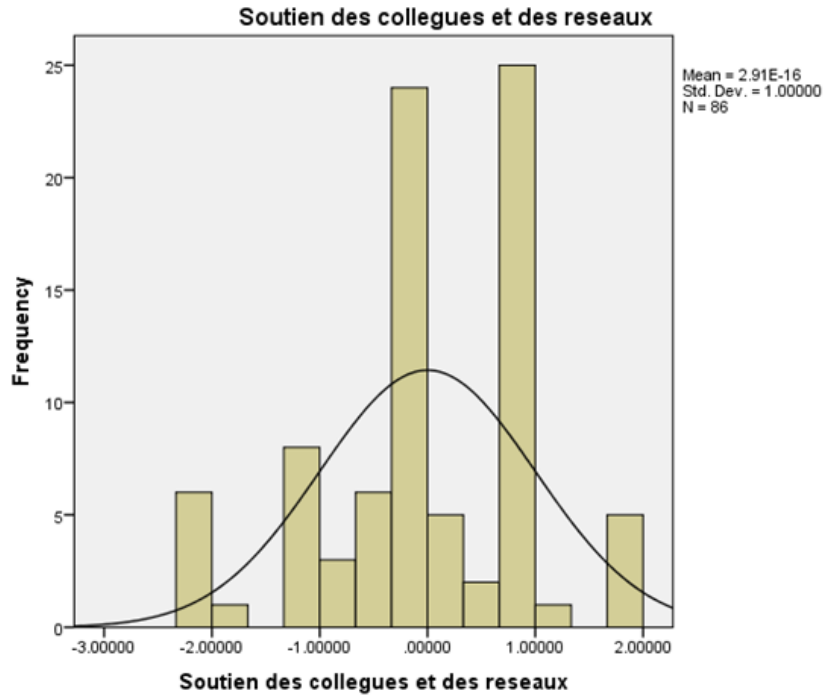
.40612	1	1.2	1.2	64.0
.42144	1	1.2	1.2	65.1

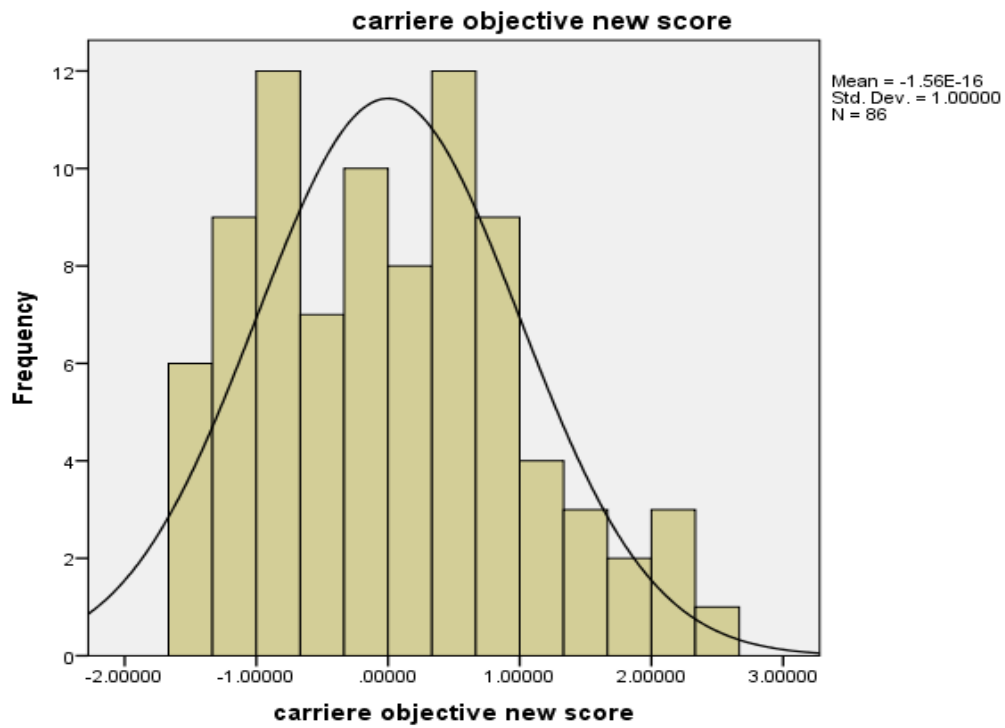
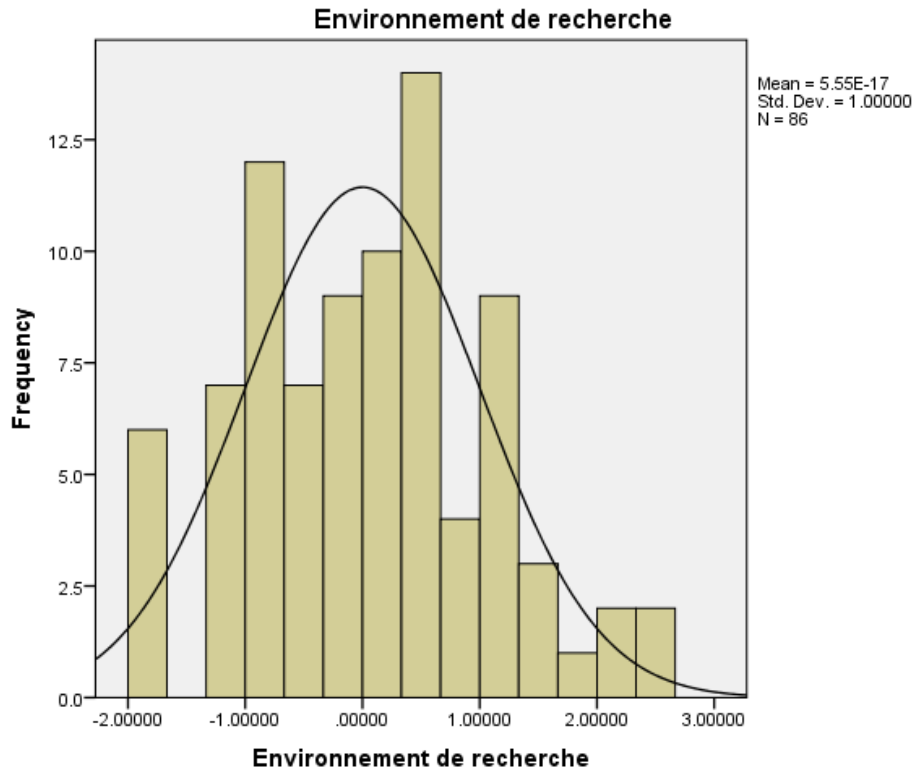
carriere objective new score

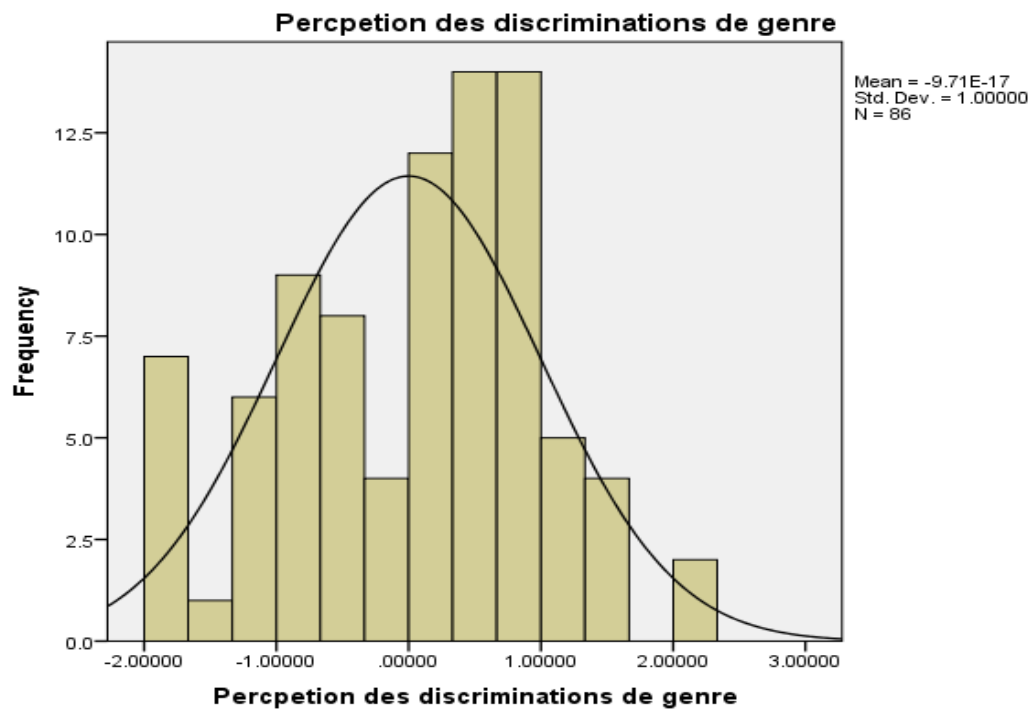
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .42690	1	1.2	1.2	66.3
.47562	1	1.2	1.2	67.4
.47598	3	3.5	3.5	70.9
.56662	1	1.2	1.2	72.1
.60633	1	1.2	1.2	73.3
.62626	1	1.2	1.2	74.4
.67498	1	1.2	1.2	75.6
.69066	1	1.2	1.2	76.7
.76562	1	1.2	1.2	77.9
.80412	1	1.2	1.2	79.1
.80533	1	1.2	1.2	80.2
.88299	1	1.2	1.2	81.4
.93596	1	1.2	1.2	82.6
.95795	1	1.2	1.2	83.7
.96462	1	1.2	1.2	84.9
1.07298	1	1.2	1.2	86.0
1.14285	1	1.2	1.2	87.2
1.21271	1	1.2	1.2	88.4
1.23385	1	1.2	1.2	89.5
1.34185	1	1.2	1.2	90.7
1.39639	1	1.2	1.2	91.9
1.61071	1	1.2	1.2	93.0
1.74021	1	1.2	1.2	94.2
1.74922	1	1.2	1.2	95.3
2.07894	1	1.2	1.2	96.5
2.14722	2	2.3	2.3	98.8
2.47027	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Histogram









Annexe 6. Régression linéaire

A- Satisfaction de carrière

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Environnement de recherche		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	100-Your husband plays a role in your career progression:		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Domain:		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	Pratique et soutien organisationnel score		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Satisfaction score

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.346	.80849549
2	.626 ^b	.392	.378	.78877843
3	.660 ^c	.436	.415	.76487996
4	.684 ^d	.467	.441	.74761952

a. Predictors: (Constant), Environnement de recherche

b. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:

c. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:

d. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:, Pratique et soutien organisationnel score

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.092	1	30.092	46.036	.000 ^b
	Residual	54.908	84	.654		
	Total	85.000	85			
2	Regression	33.360	2	16.680	26.809	.000 ^c
	Residual	51.640	83	.622		
	Total	85.000	85			
3	Regression	37.027	3	12.342	21.096	.000 ^d
	Residual	47.973	82	.585		
	Total	85.000	85			
4	Regression	39.726	4	9.932	17.769	.000 ^e
	Residual	45.274	81	.559		
	Total	85.000	85			

a. Dependent Variable: Satisfaction score

b. Predictors: (Constant), Environnement de recherche

c. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:

d. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:

e. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:, Pratique et soutien organisationnel score

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.953E-016	.087		.000
	Environnement de recherche	.595	.088	.595	6.785
2	(Constant)	-.637	.291		-2.191
	Environnement de recherche	.566	.086	.566	6.544
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.183	.080	.198	2.292
3	(Constant)	-.138	.345		-.401
	Environnement de recherche	.533	.085	.533	6.276
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.213	.078	.230	2.714
	Domain:	-.431	.172	-.212	-2.504
4	(Constant)	-.139	.337		-.411
	Environnement de recherche	.295	.136	.295	2.169
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.210	.077	.227	2.735
	Domain:	-.423	.168	-.208	-2.513
	Pratique et soutien organisationnel score	.298	.135	.298	2.198

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	1.000
	Environnement de recherche	.000
2	(Constant)	.031
	Environnement de recherche	.000
3	100-Your husband plays a role in your career progression:	.024
	(Constant)	.689
	Environnement de recherche	.000
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.008
4	Domain:	.014
	(Constant)	.682
	Environnement de recherche	.033
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.008
	Domain:	.014
	Pratique et soutien organisationnel score	.031

a. Dependent Variable: Satisfaction score

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation		
1	age_category	.074 ^b	.834	.407	.091	
	situation matrimoniale	-.116 ^b	-1.316	.192	-.143	
	children_category	.184 ^b	2.146	.035	.229	
	Domain:	-.177 ^b	-2.042	.044	-.219	
	type_uni_privé_public	.038 ^b	.380	.705	.042	
	76-The university values diversity and equality between women and men:	.081 ^b	.839	.404	.092	
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:	-.063 ^b	-.717	.476	-.078	
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.198 ^b	2.292	.024	.244	
	103-Your family provides important support for your career progression:	.124 ^b	1.380	.171	.150	
	Pratique et soutien organisationnel score	.310 ^b	2.164	.033	.231	
	Soutien des collègues et des réseaux	.181 ^b	2.035	.045	.218	
	Perception des discriminations de genre	-.097 ^b	-1.068	.289	-.116	
	REGR factor score 1 for analysis 1	.076 ^b	.808	.422	.088	
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.047 ^b	.523	.603	.057	
	2	age_category	.067 ^c	.780	.438	.086

situation matrimoniale	-.156 ^c	-1.792	.077	-.194
children_category	.122 ^c	1.288	.201	.141
Domain:	-.212 ^c	-2.504	.014	-.266

Excluded Variables^a

Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance
1	age_category	.985 ^b
	situation matrimoniale	.975 ^b
	children_category	1.000 ^b
	Domain:	.982 ^b
	type_uni_prive_publique	.792 ^b
	76-The university values diversity and equality between women and men:	.836 ^b
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:	.994 ^b
	100-Your husband plays a role in your career progression:	.979 ^b
	103-Your family provides important support for your career progression:	.941 ^b
	Pratique et soutien organisationnel score	.359 ^b
	Soutien des collègues et des réseaux	.934 ^b
	Perception des discriminations de genre	.929 ^b
	REGR factor score 1 for analysis 1	.872 ^b
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.956 ^b
2	age_category	.984 ^c
	situation matrimoniale	.946 ^c
	children_category	.810 ^c
	Domain:	.960 ^c

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
2	type_uni_prive_publique	.038 ^b	.398	.692	.044
	76-The university values diversity and equality between women and men:	.115 ^b	1.221	.225	.134
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:	-.037 ^b	-.424	.673	-.047
	103-Your family provides important support for your career progression:	.068 ^b	.735	.465	.081
	Pratique et soutien organisationnel score	.305 ^b	2.183	.032	.234
	Soutien des collegues et des reseaux	.158 ^b	1.794	.076	.194
	Percpetion des discriminations de genre	-.109 ^b	-1.226	.224	-.134
	REGR factor score 1 for analysis 1	.045 ^b	.482	.631	.053
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.038 ^b	.434	.665	.048
	age_category	.065 ^b	.774	.441	.086
	situation matrimoniale	-.139 ^b	-1.644	.104	-.180
	children_category	.111 ^b	1.208	.231	.133
	type_uni_prive_publique	.058 ^b	.615	.540	.068
3	76-The university values diversity and equality between women and men:	.103 ^b	1.119	.266	.123
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:	-.031 ^c	-.369	.713	-.041

B- Succès objectif de carrière

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Environnement de recherche		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	situation matrimoniale		
3	age_category		

a. Dependent Variable: carriere objective new score

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.358 ^a	.128	.118	.93909790	.128	12.382
2	.483 ^b	.233	.215	.88603851	.105	11.362
3	.558 ^c	.311	.286	.84485917	.078	9.288

Model Summary^d

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	1 ^a	84	.001	2.266
2	1 ^b	83	.001	
3	1 ^c	82	.003	

a. Predictors: (Constant), Environnement de recherche

b. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, situation matrimoniale

c. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, situation matrimoniale, age_category

d. Dependent Variable: carriere objective new score

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.920	1	10.920	12.382	.001 ^b
	Residual	74.080	84	.882		
	Total	85.000	85			
2	Regression	19.840	2	9.920	12.636	.000 ^c
	Residual	65.160	83	.785		
	Total	85.000	85			
3	Regression	26.469	3	8.823	12.361	.000 ^d
	Residual	58.531	82	.714		
	Total	85.000	85			

a. Dependent Variable: carriere objective new score

b. Predictors: (Constant), Environnement de recherche

c. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, situation matrimoniale

d. Predictors: (Constant), Environnement de recherche, situation matrimoniale, age_category

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	
2	type_uni_prive_publique		.792 ^b
	76-The university values diversity and equality between women and men:		.818 ^b
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:		.976 ^b
	103-Your family provides important support for your career progression:		.852 ^b
	Pratique et soutien organisationnel score		.358 ^b
	Soutien des collègues et des réseaux		.919 ^b
	Perception des discriminations de genre		.926 ^b
	REGR factor score 1 for analysis 1		.851 ^b
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:		.954 ^b
	age_category		.984 ^b
3	situation matrimoniale		.940 ^b
	children_category		.808 ^b
	type_uni_prive_publique		.786 ^b
	76-The university values diversity and equality between women and men:		.815 ^b
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:		.975 ^c

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
3	103-Your family provides important support for your career progression:	.047 ^b	.519	.605	.058
	Pratique et soutien organisationnel score	.298 ^b	2.198	.031	.237
	Soutien des collègues et des réseaux	.156 ^b	1.826	.072	.199
	Perception des discriminations de genre	-.084 ^b	-.967	.336	-.107
	REGR factor score 1 for analysis 1	.055 ^b	.606	.546	.067
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.063 ^b	.737	.463	.082
	age_category	.066 ^b	.811	.420	.090
4	situation matrimoniale	-.151 ^b	-1.830	.071	-.200
	children_category	.096 ^b	1.066	.289	.118
	type_uni_prive_publique	.059 ^b	.644	.521	.072
	76-The university values diversity and equality between women and men:	.047 ^b	.497	.621	.055

98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:	-.025 ^b	-.299	.766	-.033
103-Your family provides important support for your career progression:	.084 ^b	.939	.351	.104
Soutien des collègues et des réseaux	.113 ^b	1.295	.199	.143
Perception des discriminations de genre	-.016 ^c	-.170	.865	-.019
REGR factor score 1 for analysis 1	.034 ^c	.385	.701	.043

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	
3	103-Your family provides important support for your career progression:		.844 ^b
	Pratique et soutien organisationnel score		.358 ^b
	Soutien des collègues et des réseaux		.919 ^b
	Perception des discriminations de genre		.913 ^b
	REGR factor score 1 for analysis 1		.849 ^b
	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:		.942 ^b
	age_category		.984 ^b
4	situation matrimoniale		.936 ^b
	children_category		.803 ^b
	type_uni_prive_publique		.786 ^b
	76-The university values diversity and equality between women and men:		.740 ^b
	98-You find it difficult to fulfill your family obligations because you are always advancing in your career:		.974 ^b
	103-Your family provides important support for your career progression:		.817 ^b
	Soutien des collègues et des réseaux		.850 ^b
Perception des discriminations de genre		.782 ^c	
REGR factor score 1 for analysis 1		.839 ^c	

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation
4	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.066 ^b	.785	.435	.087

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics
		Tolerance
4	93-For career advancement, you feel that being accompanied by a mentor is important for your career progression and trajectory:	.942 ^b

a. Dependent Variable: Satisfaction score

b. Predictors in the Model: (Constant), Environnement de recherche

c. Predictors in the Model: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:

d. Predictors in the Model: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:

e. Predictors in the Model: (Constant), Environnement de recherche, 100-Your husband plays a role in your career progression:, Domain:, Pratique et soutien organisationnel score



GENDER EQUALITY STRATEGY AND ACTION PLAN – FREE PROJECT

2020-2025

OVERVIEW

The American University of Beirut (AUB) has always been a leader in the region and acknowledges that this would not have been possible without their staff. The University has been able to reach this level by making the best of the diverse power of their workforce.

The importance and benefits of diversity have been well documented in several studies, from improved productivity, innovation, and creativity, which have a positive effects on organizations. As such, The University recognizes that embracing diversity leads to improved student outcomes and greater innovations in learning, teaching, and research.

Although a substantial portion of faculty at AUB are women, more efforts need to be put to achieve true gender equity. For instance, the University recognizes the root causes of the gender gap – child rearing responsibilities and societal pressure – which are perpetuated by work frameworks that are not aligned with gender equity. There is a significant gender pay equity gap, although it has been reduced by almost half between 2006 and 2016. As of 2016, 28% of our faculty were women, while the proportion of women in leadership has increased from 7% to 20% in 16 years. AUB wants to build further upon this advancement. If we are to be leaders in excellence in teaching, innovation, and research, it is critical that we utilize the skills and capacities of all our staff.

To attract and retain a high-quality workforce that reflects the diversity of the region, the University will promote and embed an organizational culture in which staff of all genders of a diverse range of cultural backgrounds and heritages participate equally at all levels. To achieve this we will challenge the beliefs, attitudes, and unconscious biases that undermine our progress towards gender equality for all staff regardless of background.

PAST EFFORTS AND CURRENT SITUATION

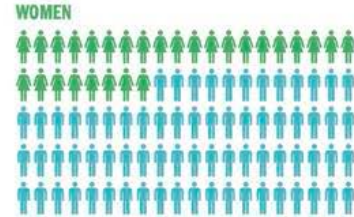
On December 2, 2015, President Fadlo Khuri appointed a taskforce to examine the lives and careers of women faculty at the American University of Beirut and to submit its recommendations by the end of the 2016, the year marking AUB's 150th anniversary. President Khuri issued a charge calling attention to the gender gap at AUB, which persists despite improvements. The charge reflects an awareness of the difficulties faced disproportionately by women faculty members in balancing family and work responsibilities.

The taskforce produced a report of the on the “Lives and Careers of Women Faculty at AUB” reflecting the following numbers:

WOMEN FACULTY AT A GLANCE

Women currently represent 28% of faculty in the professorial rank at AUB.

28%
WOMEN



REPRESENTATION

In 2015-2016, women faculty members at **AUB** represent 32% of Assistant Professors, 32% of Associate Professors, and 21% of Professors.

32%
WOMEN

ASSISTANT
PROFESSORS



32%
WOMEN

ASSOCIATE
PROFESSORS



21%
WOMEN

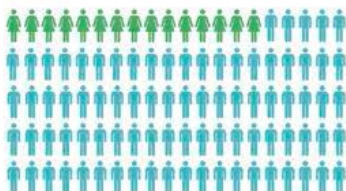
PROFESSORS



In FAS, women represent 31% of Assistant Professors, 33% of Associate Professors and 17% of Professors. For **FAS Sciences**, women faculty members represent 15% of Assistant Professors, 9% of Associate Professors and 17% of Professors.

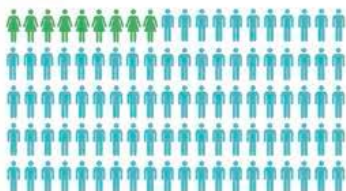
15%
WOMEN

ASSISTANT
PROFESSORS



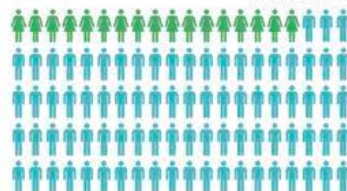
9%
WOMEN

ASSOCIATE
PROFESSORS



17%
WOMEN

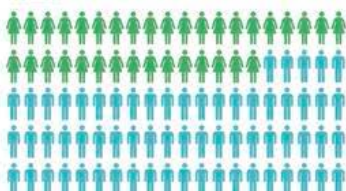
PROFESSORS



In FEA, women represent 29% of Assistant Professors, 20% of Associate Professors and 14% of Professors. For **FEA Engineering**, women faculty members comprise 26% of Assistant Professors, 5% of Associate and 6% of Professors.

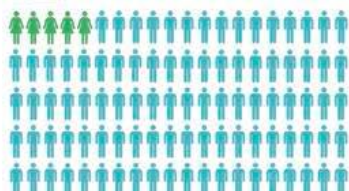
26%
WOMEN

ASSISTANT
PROFESSORS



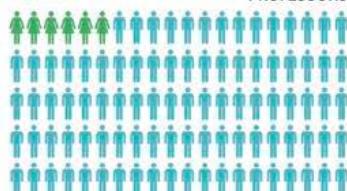
5%
WOMEN

ASSOCIATE
PROFESSORS

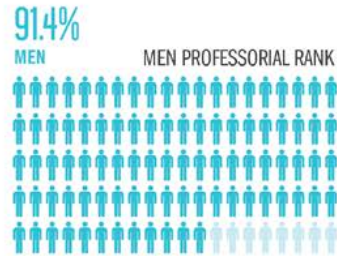


6%
WOMEN

PROFESSORS

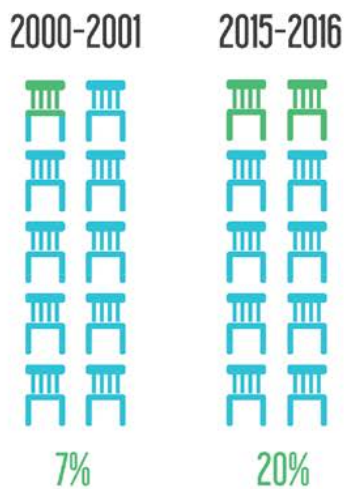


64.5% of women faculty, during the past 10 years, hold **professional ranks** compared to 91.4% of men faculty.

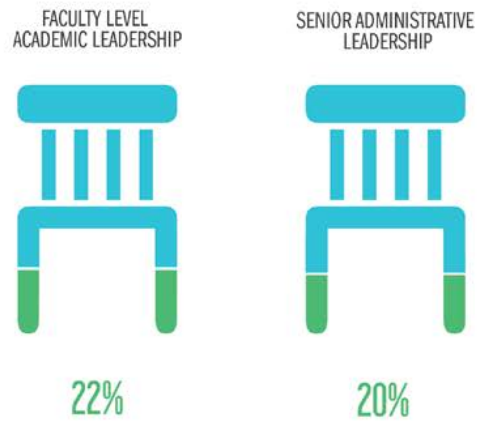


LEADERSHIP

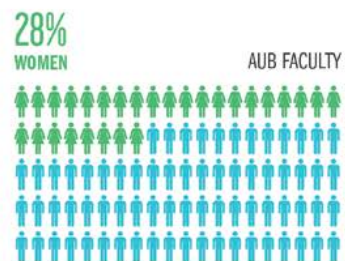
At the **senior administrative leadership level**, women today hold 20% of positions, compared to 7% in 2000-2001.



Women at AUB constitute 19% of faculty level **academic leadership**, and 20% of senior administrative leadership.



Women constitute 17% of elected members of the **University Senate**, while holding 28% of fulltime professorial rank positions.



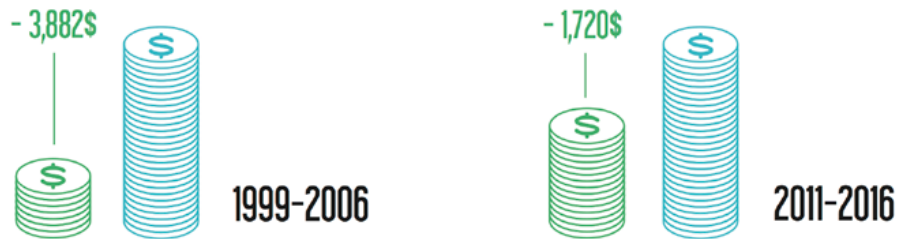
PROMOTION

Promotion success rates for women are similar to men at AUB. Years in rank are longer however, especially at the Assistant Professor level (6.1 years for women faculty compared to 5.5 for men).



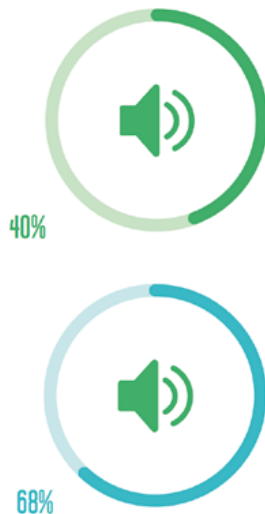
SALARY

Women earned 3,882\$ less than men annually during the 1999-2006 period. In the 2011-2016 period, women earned 1,720\$ less than men annually.



WORK ENVIRONMENT

40% of women faculty reported they "strongly agree" that women have equal opportunity to express their voice in important committees compared to 68% of men.

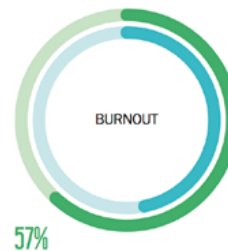


PSYCHOLOGICAL WELLBEING

53% of women faculty reported "often" feeling nervous and stressed as compared to 38% of men.

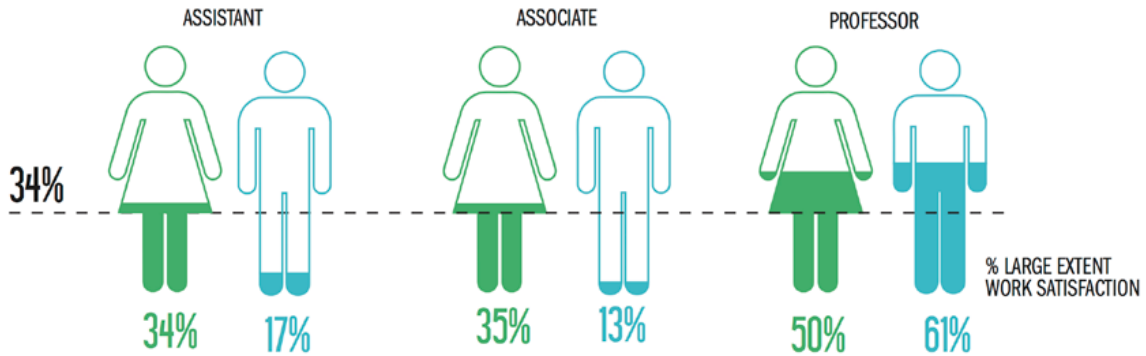


57% of women faculty reported "often" feeling burnout as compared to 46% of men.



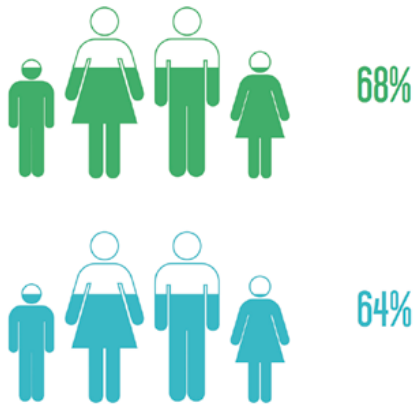
WORK SATISFACTION

On average, a third of faculty reported large extent satisfaction with work with differences by gender and rank.

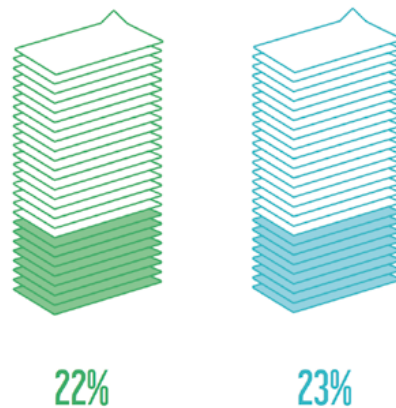


WORK/FAMILY LIFE BALANCE

68% of women faculty reported "often" missing family responsibilities due to work obligations in the past month as compared to 64% of men.



22% of women reported "often to sometimes" missing work obligations due to family responsibilities in the past month as compared to 23% of men.



CHILD CARING RESPONSIBILITIES

46% of women faculty have primary or co-primary responsibilities for caring for children aged 0 to 18 years compared to 32% of men faculty.



In addition, in September 02, 2019, a group of 60 women faculty came together and launched the Women Faculty Alliance an independent, faculty-led initiative that aims to support and enhance the experience of women faculty at AUB. The AUB Women Faculty Alliance is a community of women faculty coming together to collaborate with, support, empower, and learn from one another. The Alliance aims to build on the work of existing task forces, committees, and initiatives pertaining to the careers and lives of women faculty. It aims to develop its agenda on issues that contribute to the advancement of AUB women faculty. Those include career-track mentorship, workload management, promotion coaching, policy recommendations, salary equity, and other issues related to gender discrimination on campus.

AUB prides itself for its adherence to Title IX of the US Education Amendments of 1972, which prohibits sex discrimination in education and interprets sex discrimination as including sexual harassment and sexual violence, AUB maintains an Equity/Title IX Coordinator in the Office of the Vice President of Administration. The office is also supported by a network of faculty and staff members including an Advisory Council, Title IX Deputies, and qualified Panel Members for formal investigations. Members of the network are certified by the Association of Title IX Administrators (ATIXA). All faculty, staff, and students need to complete the full training module and earn a certificate in order to keep their status at AUB.

AUB also started a program to improve the understanding of gender equality amongst students. To this end

“The AUB Tomorrow’s Leaders Gender Scholars Program (TLS) is an opportunity made possible with support from the United States Department of State’s Middle East Partnership Initiative (MEPI). MEPI-TLS awards participating students with a scholarship that allows them to join an energetic community of gender scholars across campus. Participating students enroll in one gender studies course, while attending professionalization workshops, writing papers, and participating in leadership events. Through this program, students have the opportunity to work closely with distinguished professors, experts, and activists. The scholarship fully covers their tuition for the semesters in which they are enrolled in the program.

Students selected for MEPI-TLS program will be at the heart of a growing and vibrant culture of gender studies at AUB. We envision our Gender Scholars as tomorrow’s leaders who will carry the lessons of social justice and gender equality beyond the walls of the AUB campus and into their future careers.”¹

AUB also started acting on previous recommendations from the status report provided by the task force. For example, the task force recommended to AUB to:

¹ [The AUB Tomorrow’s Leaders Gender Scholars Program \(TLS\)](#)

Establish a daycare center on campus for children of faculty members less than 3 years old, taking into account the necessity of copayment, safety requirements and liability concerns

After many deliberations, AUB recognized that opening a daycare needs a lot of expertise and conditions it may not have. Therefore, AUB made many deals with the best surrounding daycares to provide discount to its staff and faculty members.

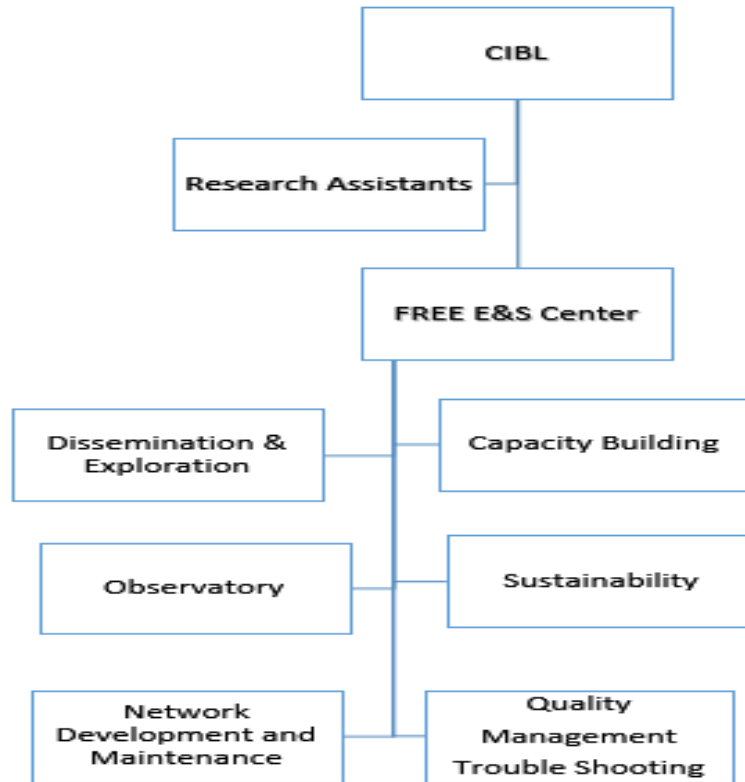
Another example,

End discriminatory policies and practices that have an unfair impact on women within HIP immediately, including the requirement that a husband of a woman faculty member be enrolled on the HIP policy in order for the faculty member to enroll her child or children

This is no more the case. What is needed is a proof that the spouse (whether husband or wife) do not have a coverage for the children or dependents from outside AUB.

Within the FREE project, 148 AUB staff, faculty and students (125 females, 23 males) registered to take FREE courses online. We had good participation percentage given the August 4 Beirut Blast. The statistics reported show a significant success of the courses as the participants average self-reported understanding of the topic went from 3.5 to above 4 on a scale from 1 no knowledge to 5 complete knowledge).

The FREE center will be hosted within The Center for Inclusive Business and Leadership (CIBL) for Women. CIBL-W is a multidisciplinary and multisector team of researchers and practitioners dedicated to inclusive workplace practices and policies for women's economic participation across the Arab Middle East and North Africa (MENA). The structure for the FREE center will be as follows and will share multiple functions and supporting administrative activities with CIBL-W:



LOOKING AHEAD

Despite all the fruitful efforts AUB had made to date, the university still has a road to pave to reach gender equality status. To guide this process, FREE project researchers are suggesting to AUB to implement the *Gender Equality Strategy and Action Plan 2020-2025*. This strategy and action is based in a big part on the study and recommendations by the taskforce appointed to examine the lives and careers of women faculty and discussions in multiple forums with staff, students and faculty members. This Strategy seeks to support the University's efforts in recruiting, retaining, and helping female staff to advance. Furthermore, the Strategy also seeks to develop and achieve a deeper understanding and commitment to gender equity across the entire organization. This demonstrates our commitment to a dynamic and innovative culture. Fostering a culture of inclusion and diversity is crucial to achieving this goal, and in today's competitive global environment, the most successful universities will be those that fully utilize the talents and capabilities of all staff. However, at the time of presenting this strategy and action plan, the country is undergoing major economic, social, and political issues that are impacting the lives of all Lebanese citizens irrespective of their gender. The university is currently trying to solve major issues related to the survival of its faculty and staff members as well as the wellbeing of its students.

IMPLEMENTATION

A Gender Equality Committee need to be established to oversee the implementation of the Gender Equality Strategy and Action Plan. This Committee will monitor and report on the progress of implementation to the Executive Committee and provide an annual report to all University staff.

STRATEGY FRAMEWORK

The Gender Equality Strategy Action Plan 2020-2025 provides a framework to assist the University in developing and implementing effective strategies around workplace culture, leadership, and employment practices to improve gender equality across the whole organization. This Strategy and Action Plan acknowledges the diverse people who constitute the AUB community and recognizes the different lived experiences and challenges faced by individuals from a variety of cultural backgrounds, faiths, and traditions, and the richness this brings.

OBJECTIVE

AUB aims to have a dynamic and innovative culture that secures success by:

- Being innovative, agile and flexible
- Being a leading gender equality organization
- Being a role model for educating the next generation
- Attracting and retaining the best talent possible
- Harnessing the skills and talents of all staff, academics and researchers

STRATEGIC GOALS

In alignment with the University's objective, this strategy aims to position the University to secure success in the below areas:

1. Representation and Leadership
2. Recruitment and Professional Advancement
3. Wage and Benefits
4. Work-life Balance and Psychological Wellbeing

1. Representation and Leadership

- Increase the overall representation of women at the University and Faculty levels according to relevant benchmarks
- Identify and appoint women to leadership roles and increase women's presence in decision-making bodies, including the Board of Trustees, the Board of Deans, the Senate and Advisory Committees

- Go beyond committee membership to ensure that women's presence on these committees is supported and that their voices are heard. This can be achieved by raising faculty awareness and by establishing clear mandates to chairs of committees.
- Ensure all staff are aware of the gender equality and related equity policies
- Implement unconscious bias training for staff to equip them with the skills to recognise and understand their own biases and to take steps to overcome them

Measures of Success

- ⇒ Establishing and monitoring a target of representation of women in leadership roles by 2025
- ⇒ Setting and meeting a target of representation of women on University Committees
- ⇒ Completion of leadership training in unconscious bias

2. Recruitment and Professional Advancement

- Exert greater effort to recruit women faculty members, particularly in faculties with lower female to male ratios
- Increase representation of women on search committees. Search committees must also demonstrate accountability for conducting broad and inclusive searches before appointments are made.
- Administer workshops on best practices, including avoiding unconscious biases in the recruitment of diverse faculty
- Conduct further studies to be conducted on women's drop out before promotion
- Implement exit surveys for departing faculty members
- Assess the potential impact of AUB's proposed tenure system on promotion prospects of women versus men faculty members
- Ensure a better representation of women faculty in tenure- related committees

Measures of Success

- ⇒ Setting a target of representation of women on internal recruitment shortlists and external recruitments shortlists
- ⇒ Inclusion of gender equality objectives included in recruitment processes
- ⇒ Undertaking an in depth review of promotions processes and related policies at the University
- ⇒ Establishing targets for the representation of women in non- traditional domains
- ⇒ Developing retention strategies in response to issues identified from monitoring of terminations data and exit interviews

3. Wage and Benefits

- Monitor salaries at all ranks on an annual basis and rectify any unfairness in salary based on gender, starting from the entry point to AUB

- Develop a unified template that deans are requested to fill annually to map the gender salary distribution across disciplines, ranks, years in rank, years in service, and leading positions
- Clarify ambiguous policies relating to maternity leave and take steps towards consistent implementation
- Introduce a paid parental leave of short duration for male faculty members

Measures of Success

- ⇒ Analysis of factors that contribute to the gender pay gap, with consequent consideration for policy and procedures
- ⇒ Remuneration policy supports gender equality
- ⇒ Pay Equity reports are submitted to the Executive Committee and Board of Trustees annually

4. Work-life Balance and Psychological Wellbeing

- Encourage values of work-life balance and by recognizing that the double burden of family caring responsibilities falls primarily on women faculty members
- Reevaluate and expand AUB's support systems to help faculty members achieve better work-life balance and to ensure that women faculty benefit from this support
- Take active steps to alleviate the high level of poor psychological wellbeing among faculty members, particularly women
- Encourage faculty members to undertake regular physical activity and open opportunities for creative hobbies
- Recognize community engagement as part of faculty members' responsibilities and to the university

Measures of Success

- ⇒ Policies and guidelines relevant to work-life balance are regularly reviewed and staff are informed of these policies and key entitlements and responsibilities
- ⇒ Processes are put in place to regularly monitor psychological wellbeing.

ENABLERS AND BARRIERS

Enablers:

1. AUB's administration from the president down to the most junior levels of management are working hard towards achieving gender equality.
2. Higher administration now is almost equally formed with no discrimination towards one or the other gender.
3. Most faculty members are involved in some committee or alliance related to gender equality.

Barriers:

While the enablers are mostly internal, the barriers are mostly external. These barriers include the following:

1. The current social, economic, political, technological, and safety situation in the country is deteriorating at an accelerated rate since October 17, 2019. This deterioration pushes the issues related to gender equality to the back burner of the university's priorities as more survival needs take priority.
2. The political and social parties in Lebanon including the parliament and the ministries are dealing with issues of survival regarding the Lebanese people. They are putting all other issues on the back burners.

That said, AUB has always been and will always be the leader of the region in pioneering efforts regarding gender equality issues.