



HAL
open science

Sentiment de satisfaction des docteurs en début de carrière et conditions d'emploi : une analyse au prisme du genre

Clotilde Coron, Anis Amokrane, Matthieu Lafon

► To cite this version:

Clotilde Coron, Anis Amokrane, Matthieu Lafon. Sentiment de satisfaction des docteurs en début de carrière et conditions d'emploi : une analyse au prisme du genre. *Revue Française de Gestion*, 2024, 3 (316), pp.65-80. 10.1684/rfg.2024.26 . halshs-04628826

HAL Id: halshs-04628826

<https://shs.hal.science/halshs-04628826>

Submitted on 28 Jun 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.

Sentiment de satisfaction des docteurs en début de carrière et conditions d'emploi : une analyse au prisme du genre

Auteurs:

Clotilde Coron, Professeure des universités à l'Université Paris-Saclay (RITM)

clotilde.coron@universite-paris-saclay.fr

Matthieu Lafon, Co-fondateur chez Adoc Talent Management (Laboratoire interdisciplinaire sur le doctorat)

ml@adoc-tm.com

Anis Amokrane, Chargé de recherche et développement chez Adoc Talent Management (Laboratoire interdisciplinaire sur le doctorat)

amokrane@adoc-tm.com

Version acceptée par la *Revue française de gestion*

Coron C., Amokrane A. et Lafon M. (2024), « Sentiment de satisfaction des docteurs en début de carrière et conditions d'emploi : une analyse au prisme du genre », *Revue française de gestion*, vol. 3, n° 316, p. 65-80

Résumé : La littérature sur la satisfaction vis-à-vis du travail a montré que les femmes déclarent en moyenne un degré de satisfaction plus élevé que les hommes, alors que leurs conditions d'emploi sont généralement moins attractives. Cependant, les théories mobilisées pour expliquer ce paradoxe (théorie des attentes et théorie des préférences) suggèrent que ce dernier doit disparaître pour les niveaux élevés de diplôme. Nous testons cela en nous intéressant à l'effet du genre sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale chez les docteurs, tout en tenant compte de la qualité des conditions d'emploi. Nos données

proviennent d'une enquête menée auprès de docteurs ayant soutenu en Île-de-France entre 2012 et 2015 et ayant trouvé un emploi depuis, que ce soit dans le public ou le privé. Nous montrons grâce à des modèles avec effets de médiation que le genre n'a pas d'effet significatif, ni direct ni indirect (en passant par la qualité des conditions d'emploi), sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière après le doctorat, alors que la qualité des conditions d'emploi est liée significativement et positivement à la satisfaction.

Mots-clés : genre, docteurs, satisfaction

Early career satisfaction among PhD and working conditions: A gender analysis

Summary: The literature on job satisfaction has shown that, on average, women declare a higher degree of satisfaction than men, even though their working conditions are generally less attractive. However, the theories mobilized to explain this paradox (expectation theory and preference theory) suggest that it should disappear for higher levels of education. We test this by looking at the effect of gender on doctoral graduates' satisfaction with the start of their postdoctoral careers, while taking into account the quality of their employment conditions. Our data come from a survey of PhDs who defended in the Paris region between 2012 and 2015 and who have found a job since then, either in the public or private sector. We show through models with mediation effects that gender has no significant effect, either directly or indirectly (via working conditions), on satisfaction with the start of a post-doctoral career, while working conditions are significantly and positively linked to satisfaction.

Keywords: gender, PhDs, satisfaction

Introduction

La satisfaction professionnelle, qui renvoie à la perception qu'un individu a de son emploi ou de sa carrière, en comparaison avec ce qu'il en espérait notamment (Clark et Oswald, 1996), est un élément clé d'engagement et de motivation des individus dans leur travail. Cette notion a été abondamment traitée par la littérature académique. En particulier, depuis l'article séminal de Hodson (1989), plusieurs recherches ont montré que les femmes sont plus satisfaites de leur travail, alors qu'elles font en général face à des conditions de travail et d'emploi moins attractives, ce qui a été nommé le « gender-job satisfaction paradox » dans la littérature anglophone (Grönlund et Öun, 2018 ; Perugini et Vladislavljević, 2019). Par exemple, les femmes sont souvent plus satisfaites que les hommes de leur rémunération, alors même que celle-ci est en moyenne inférieure (Smith, 2009).

Une première explication a été apportée par Clark (1997), qui a montré que le différentiel genré tend à se réduire avec le niveau de diplôme. Selon cet auteur, le « gender-job satisfaction paradox » s'explique par le fait que les femmes ont des attentes moindres vis-à-vis de leur carrière et du monde professionnel en général. Le différentiel genré se réduit donc pour les individus plus diplômés, qui ont, femmes comme hommes, des niveaux d'attentes élevés à l'égard de leur carrière et de leur travail. Cela invite à penser que le différentiel genré pourrait ne plus exister pour le plus haut niveau de diplôme, à savoir le doctorat. Cependant, à notre connaissance, aucune étude n'a été menée sur le différentiel genré de satisfaction professionnelle chez les détenteurs de doctorat, ce qui empêche donc de voir jusqu'à quel point la théorie des attentes de Clark (1997) s'applique.

Plus précisément, quelques travaux se sont intéressés au sentiment de satisfaction vis-à-vis du parcours ou du début de carrière postdoctorale¹ des universitaires ou des détenteurs d'un doctorat (Drucker-Godard *et al.*, 2013), mais sans tenir compte du genre. La littérature sur les carrières des titulaires de doctorat en lien avec le genre se concentre quant à elle sur les dimensions objectives des carrières (Point, Akremi et Igalens, 2017). Elle souligne que les femmes sont sous-représentées dans les postes universitaires permanents (Wolfinger, Mason et Goulden, 2009), et quittent plus fréquemment le milieu universitaire en début de carrière

¹ Tout au long de l'article, nous privilégions la notion de « début de carrière postdoctorale », qui tient compte du fait que, depuis 2016 et l'inscription du doctorat au répertoire national de la certification professionnelle, le doctorat est considéré comme une activité professionnelle à part entière. Un terme comme « insertion professionnelle » ne serait donc pas adapté.

(Nielsen, 2017). Ainsi, de nombreux travaux mettent en avant les freins invisibles (plafond de verre, ségrégation verticale) à la carrière académique des femmes (Revillard, 2014). Cependant, peu d'études s'intéressent au sentiment de satisfaction des docteurs en lien avec le genre, empêchant donc de pousser jusqu'au bout la théorie de Clark (1997) en s'intéressant à la population la plus diplômée.

Cet article cherche à combler ce manque en s'intéressant au lien entre genre des docteurs et satisfaction vis-à-vis de leur début de carrière postdoctorale, c'est-à-dire en regardant si le « gender-job satisfaction paradox » existe aussi chez les docteurs. Cette étude permet d'éclairer le « gender-job satisfaction paradox » et de compléter l'analyse de Clark (1997) montrant que l'intensité de ce paradoxe décroît avec le niveau de diplôme. Par ailleurs, cela enrichit la littérature sur la satisfaction des détenteurs de doctorat (Drucker-Godard *et al.*, 2013), en ajoutant une perspective « genre ». Enfin, cela contribue à la connaissance sur un sujet ayant une forte importance pour le management public, car les Universités françaises diplôment aujourd'hui de nombreux docteurs, sans avoir forcément de visibilité sur leur satisfaction vis-à-vis de la carrière postdoctorale.

Sur le plan empirique, nous mobilisons une enquête par questionnaire administrée en 2015 auprès de docteurs et docteuses ayant soutenu entre 2012 et 2014, donnant accès à un échantillon de 2 002 docteurs, dont 40 % de femmes. La première partie de l'article est consacrée à la revue de littérature et au modèle de recherche. Les résultats sont présentés en deuxième partie puis discutés en troisième partie.

1. Revue de la littérature

Notre projet suppose de croiser deux types de littérature : celle portant sur la carrière des docteurs, qui nous permet de décrire la population étudiée, et celle portant sur le sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'emploi, qui nous permet de poser le cadre théorique de notre recherche. Dans les deux cas, nous nous intéressons plus particulièrement à l'angle du genre.

1.1. Le début et la poursuite de carrière des docteurs, en entreprise et dans le privé

Les travaux sur la carrière des docteurs s'organisent autour de différentes dimensions, correspondant au fait que le marché du travail scientifique est scindé entre l'emploi privé et la carrière académique.

Un premier pan de ces travaux s'intéresse ainsi à l'entrée post-doctorat dans le monde académique, et aux déterminants qui favorisent cette entrée (Point, Akremi et Igalens, 2017).

D'autres portent sur les processus d'évaluation, de recrutement et de promotion des universitaires (Côme et Rouet, 2016 ; Pigeyre et Sabatier, 2011).

Un deuxième pan de ces travaux s'intéresse à l'insertion des docteurs dans l'emploi privé, dans des fonctions de R&D ou non. Ces travaux se penchent par exemple sur les compétences et qualités que les entreprises recherchent en recrutant des docteurs (Durette, Fournier et Lafon, 2016 ; Giret, Perret et Recotillet, 2007), ou encore sur les caractéristiques respectives des ingénieurs et docteurs recrutés dans la R&D privée.

Dans les deux pans, des travaux montrent que le genre a un effet sur l'entrée en doctorat et sur le début de carrière postdoctorale, dans le secteur académique ou privé. Ainsi, la ségrégation genrée des disciplines scientifiques est fortement marquée chez les doctorants, les femmes étant surreprésentées dans les disciplines de sciences humaines et sociales, et les hommes dans les disciplines de sciences dures. Par ailleurs, les femmes ont, à profil identique, plus de difficultés à accéder à un poste universitaire (Drucker-Godard *et al.*, 2017 ; Pigeyre et Sabatier, 2011).

Cependant, peu de travaux combinent ces différents éléments en s'intéressant à l'effet du genre sur le début de carrière postdoctorale chez l'ensemble des docteurs, c'est-à-dire en considérant dans le même temps les docteurs s'étant dirigés vers une carrière académique et ceux s'étant dirigés vers le secteur privé.

1.2. Le sentiment de satisfaction vis-à-vis de l'emploi ou du début de carrière

Le sentiment de satisfaction vis-à-vis de son emploi (*job satisfaction*) renvoie à la perception qu'un individu a de son emploi ou de sa carrière, en comparaison avec ce qu'il en espérait notamment (Clark et Oswald, 1996). La littérature sur le sujet s'intéresse entre autres aux antécédents de cette satisfaction, qui peuvent être individuels, liés à la personne, ou situationnels, liés à la situation de travail.

Parmi les antécédents situationnels figurent les conditions de travail et d'emploi. En effet, avoir de mauvaises conditions de travail (par exemple avoir un contrat précaire) diminue la satisfaction professionnelle (Bender et Heywood, 2006 ; Busk, Dauth et Jahn, 2017). De la même façon, la satisfaction professionnelle croît avec le salaire, et décroît quand la charge de travail devient trop élevée (Huang et Gamble, 2015).

Le genre figure quant à lui parmi les antécédents individuels régulièrement mis en avant par cette littérature. L'article séminale de Hodson (1989) a souligné que, alors que les femmes font

généralement face à des conditions d'emploi plus précaires que les hommes, elles déclarent en moyenne un niveau de satisfaction plus élevé que les hommes, ce qui a été qualifié de « gender-job satisfaction paradox ». Par ailleurs, ce différentiel persiste même en contrôlant les caractéristiques de l'emploi occupé. L'hypothèse principale avancée par Clark (1997) est que ce différentiel s'explique par le fait que les femmes ont des attentes moindres quant à leur emploi. Pour étayer cette hypothèse, il invoque notamment le fait que le différentiel genré de satisfaction disparaît chez les individus les plus diplômés, qui ont sans doute des attentes élevées à l'égard de leur travail, quel que soit le genre. Cette hypothèse a été confirmée par d'autres travaux montrant que les attentes des femmes à l'égard de leur emploi ne sont pas moins élevées que celles des hommes mais différentes, privilégiant la flexibilité par exemple (Bender, Donohue et Heywood, 2005 ; Hakim, 2006). Encore une fois, cette théorie des préférences suppose que le différentiel genré de satisfaction décroît quand le niveau de diplôme augmente, les femmes titulaires de diplômes élevés ayant sans doute des ambitions professionnelles équivalentes à celles de leurs pairs masculins (Grönlund et Öun, 2018 ; Hakim, 2006).

Pour mettre à l'épreuve la théorie des attentes de Clark et la théorie des préférences de Hakim (2006), nous proposons de nous centrer sur la population des docteurs, c'est-à-dire les personnes titulaires du plus haut niveau de diplôme. Les travaux existants sur la satisfaction des docteurs portent principalement sur les pays anglo-saxons et/ou s'intéressent essentiellement aux docteurs ayant poursuivi dans la carrière universitaire (Bender et Heywood, 2006 ; Drucker-Godard *et al.*, 2017). Par ailleurs, ils se penchent sur la satisfaction vis-à-vis de l'emploi, et pas vis-à-vis du début de carrière postdoctorale, un sujet que très peu de recherches étudient (Waaiker *et al.*, 2017). Enfin, aucune étude ne s'intéresse à la satisfaction professionnelle des docteurs à l'aune du genre.

Dans notre article, nous nous proposons d'estimer l'effet du genre sur la satisfaction des docteurs récemment diplômés (depuis trois ans ou moins). Nous privilégions donc la notion de début de carrière postdoctorale. Nous cherchons ainsi à estimer l'existence ou non d'un différentiel genré de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale chez les docteurs dans le contexte français, et en considérant à la fois les docteurs ayant continué dans la carrière académique et ceux s'étant dirigés vers le secteur privé.

1.3. Hypothèses et modèle de recherche

H1 – Genre et qualité des conditions de l'emploi occupé

La littérature existante souligne que les conditions d'emploi des femmes sont en moyenne moins bonnes que celles des hommes. Ainsi, la littérature sur genre et carrière universitaire souligne les difficultés pour les femmes à accéder à un emploi permanent (Bernela, 2017 ; Wolfinger, Mason et Goulden, 2009), et le fait que les femmes quittent plus fréquemment le cursus universitaire en début de carrière (Nielsen, 2017). La littérature sur genre et carrière dans le privé souligne que les femmes font généralement face à des situations professionnelles plus précaires que les hommes, combinant notamment faibles revenus, temps partiel et emploi temporaire (Maruani, 2004 ; Young, 2010).

Ainsi, notre hypothèse H1 est la suivante : Les femmes docteurs ont, à profil équivalent, une qualité de conditions d'emploi inférieure à celle des hommes docteurs en début de carrière.

H2 – Qualité des conditions de l'emploi occupé et satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale

La littérature existante montre que la qualité des conditions de l'emploi occupé influe sur la satisfaction professionnelle. Notamment, parmi la qualité des conditions de l'emploi occupé, le salaire influe positivement sur la satisfaction professionnelle (Huang et Gamble, 2015). Le fait d'être dans des conditions de travail précaires (notamment, sur un contrat à durée déterminée, ou un emploi à temps partiel) diminue la satisfaction (Bender, Donohue et Heywood, 2005 ; Busk, Dauth et Jahn, 2017). Enfin, le fait d'avoir des responsabilités tend à augmenter la satisfaction professionnelle (Clark, Oswald et Warr, 1996 ; Clark et Oswald, 1996 ; Laroche, 2017).

Notre hypothèse H2 est la suivante : La qualité des conditions d'emploi est liée positivement à la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale.

H3 – Genre et satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale

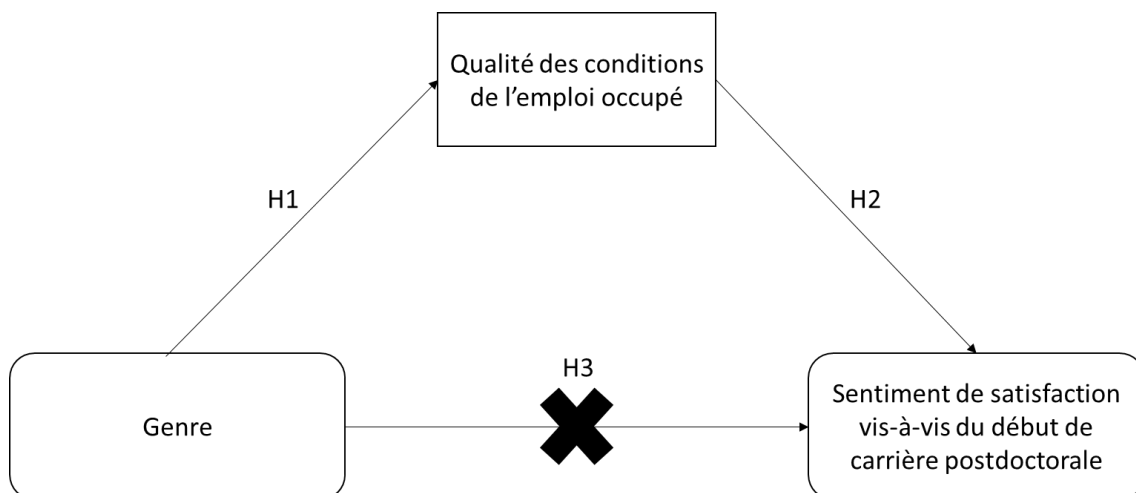
Comme nous l'avons vu, Clark (1997) montre que le différentiel genré de satisfaction diminue au fur et à mesure que le niveau de diplôme augmente. Cela suggère que ce différentiel genré ne devrait pas exister chez les docteurs, détenteurs d'un niveau de diplôme très élevé. Une étude datant de la même période que celle de Clark (1997) montre que les femmes docteurs ont un niveau de satisfaction inférieur à celui des hommes, mais cette étude ne contrôle pas la qualité des conditions de l'emploi occupé (Lacy et Sheehan, 1997). Une

autre étude n'a pas trouvé de lien significatif entre genre et satisfaction chez les universitaires (Sloane et Ward, 2001). Finalement, la théorie des attentes de Clark (1997) mais aussi la théorie des préférences de Hakim (2006) permettent de formuler la troisième hypothèse de notre recherche, à savoir que, chez les docteurs, à conditions de travail équivalentes, le genre n'a pas d'effet direct sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale : autrement dit, le « gender job satisfaction paradox » disparaît chez les docteurs.

Notre hypothèse H3 est la suivante : Chez les docteurs, à profil équivalent et qualité des conditions de travail équivalente, les femmes ont un niveau de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale équivalent à celui des hommes.

Le graphique 1 synthétise notre modèle de recherche et les hypothèses sur lesquelles il s'appuie. Il met en avant le fait que ces hypothèses concernent finalement un effet médiateur des conditions de l'emploi occupé sur la relation entre genre et satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale.

Graphique 1. Modèle de recherche



Pour tester ces trois hypothèses, nous avons utilisé des données issues d'une enquête de grande envergure auprès des docteurs ayant soutenu dans des Universités franciliennes entre 2012 et 2014, et avons mobilisé des modèles de régression linéaire multiple avec effet de médiation (encadré 1).

Encadré 1 : Méthodologie

L'entreprise Adoc Talent Management mène depuis plusieurs années une enquête annuelle auprès de docteurs ayant récemment soutenu leur thèse de doctorat, notamment dans les Universités d'Île-de-France. En 2015, ces Universités ont diffusé un questionnaire à 6570 docteurs ayant soutenu leur doctorat entre 2012 et 2014. 3426 docteurs ont répondu. Nous conservons uniquement les individus en emploi, et uniquement les profils ne présentant pas un nombre jugé trop important de non-réponses. Nous obtenons finalement 2002 questionnaires exploitables.

En utilisant des analyses des correspondances multiples, nous avons élaboré deux construits, l'un sur la qualité des conditions de l'emploi occupé (à partir des variables : rémunération, type de contrat, statut-cadre et temps de travail), l'autre sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale (à partir des variables : satisfaction par rapport au parcours professionnel, et satisfaction par rapport à la rémunération) (voir Annexe 1 pour l'élaboration des construits).

Pour tester nos hypothèses, nous avons mobilisé une régression linéaire multiple avec effet de médiation. Nous avons utilisé la macro développée par Hayes pour le logiciel R. Ce type de modèle permet d'estimer, tout d'abord un lien direct entre une variable indépendante (ici, le genre) et une variable dépendante (ici, la satisfaction), puis un lien indirect entre ces deux variables par le biais d'une variable médiatrice (ici, la qualité des conditions d'emploi). Les variables de contrôle sont des variables démographiques (nationalité, zone géographique d'obtention du mater, diplômes complémentaires au doctorat, âge au moment de la soutenance, durée écoulée depuis la soutenance), des variables liées à la thèse (durée de la thèse, domaine de recherche), et des variables liées à l'emploi (secteur d'activité).

2. Principaux résultats

2.1. Statistiques descriptives

Les tableaux 1A et 1B donnent des informations genrées sur l'échantillon obtenu (voir Annexe 2 pour la matrice de corrélations).

Tableau 1A. Statistiques descriptives générées sur l'échantillon (variables quantitatives – tests de Student)

	Échantillon total (2002)	Femmes (796)	Hommes (1206)	T de Student	P-value
Satisfaction	m=0,83, sd=1,47	m=0,79, sd=1,49	m=0,86, sd=1,46	-1,025	0,31
Qualité des conditions d'emploi***	m=0,55, sd=1,08	m=0,45, sd=1,08	m=0,62, sd=1,07	-3,33	0,00
Durée de la thèse	m=43,64 mois, sd=30,50	m=44,27, sd=12,82	m=43,22, sd=37,89	0,89	0,37
Âge au moment de la soutenance	m=29,64 ans, sd=4,55	m=29,77 ans, sd=4,88	m=29,55 ans, sd=4,33	1,03	0,30
Durée écoulée depuis la soutenance***	m=1,64 ans, sd=0,79	m=1,57 ans, sd=0,78	m=1,69 ans, sd=0,79	-3,42	0,00

*** : différences entre femmes et hommes significatives (au seuil de 0,01)

Tableau 1B. Statistiques descriptives générées sur l'échantillon (variables qualitatives – tests du chi-deux)

	Échantillon total (2002)	Femmes (796)	Hommes (1206)	Chi-deux	P-value
Nationalité***					
Française	62,9 %	66,1 %	60,8 %		
UE	9,8 %	10,3 %	9,4 %		
Hors UE	27,3 %	23,6 %	29,8 %	9,13	0,01
Zone d'obtention du diplôme de master					
France	74,5 %	76,8 %	73,1 %		
Hors France	25,5 %	23,2 %	26,9 %	3,47	0,06
Diplômes supplémentaires par rapport au doctorat : Ingénieur***					
Oui	21,5 %	15,7 %	25,3 %		
Non	78,5 %	84,3 %	74,7 %	26,13	0,00
Diplômes supplémentaires par rapport au doctorat : Médical***					
Oui	4,3 %	5,9 %	3,3 %		
Non	95,7 %	94,1 %	96,7 %	7,72	0,00
Diplômes supplémentaires par rapport au doctorat : Multidiplômé					
Oui	23,8 %	24,2 %	23,5 %		
Non	76,2 %	75,8 %	76,5 %	0,13	0,72
Dom. de recherche***					
Physique	16,4 %	9,9 %	20,7 %		
Autres sciences naturelles	5,0 %	5,5 %	4,6 %		
Chimie	7,2 %	8,0 %	6,6 %		
Mathématiques	7,0 %	4,5 %	8,7 %		
Sciences de l'ingénieur	13,7 %	11,8 %	14,8 %		
Sciences de la santé	15,9 %	25,0 %	10,0 %		
Sciences du vivant	10,7 %	14,2 %	8,4 %		
Sciences humaines	5,2 %	9,2 %	2,6 %		
Sciences sociales	5,0 %	6,7 %	4,0 %		
Technologies de l'information	13,9 %	5,2 %	19,6 %	255,19	0,000001
Secteur d'activité***					
Secteur académique	67,4 %	69,1 %	66,2 %		
Secteur privé	24,3 %	20,7 %	26,7 %		
Secteur public hors académique	8,3 %	10,2 %	7,1 %	13,29	0,001

*** : différences entre femmes et hommes significatives (au seuil de 0,01)

Ces premières statistiques descriptives permettent de relier genre, qualité d'emploi et satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale.

Ainsi, les femmes ont un indice moyen de qualité des conditions d'emploi de 0,45, statistiquement significativement inférieur à celui des hommes, qui s'élève à 0,62. En revanche, on ne note pas de différence significative entre femmes et hommes sur l'indice de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale (moyenne sur l'échantillon : 0,83). On retrouve donc apparemment ici le paradoxe que la littérature académique évoque : les femmes ont une qualité d'emploi inférieure, mais qui ne rejaillit pas sur la satisfaction vis-à-vis de leur début de carrière postdoctorale.

On note d'autres différences significatives entre femmes et hommes. Par exemple, la durée écoulée depuis la soutenance est légèrement inférieure pour les femmes. La nationalité française est surreprésentée chez les femmes par rapport aux hommes. Les femmes sont plus souvent titulaires d'un diplôme médical et les hommes plus souvent titulaires d'un diplôme d'ingénieur. Sur le domaine de recherche, les résultats correspondent aux constats nationaux sur la ségrégation genrée des formations (les femmes étant surreprésentées en sciences humaines et sociales et sciences de la santé, les hommes en sciences dures). Enfin, en ce qui concerne le secteur d'activité, les femmes sont surreprésentées dans le secteur académique et le secteur public hors recherche, les hommes dans le privé.

Le coefficient de corrélation entre indice de qualité des conditions d'emploi et indice de satisfaction s'élève à 0,24 et est significativement différent de 0 : l'indice de satisfaction augmente avec l'indice de qualité des conditions d'emploi.

2.2. Test des hypothèses

Pour tester nos hypothèses, nous avons mobilisé une régression linéaire multiple avec effet de médiation. Nous avons utilisé la macro développée par Hayes pour le logiciel R. Ce type de modèle et ce package permettent d'estimer, tout d'abord un lien direct entre une variable indépendante (ici, le genre) et une variable dépendante (ici, la satisfaction), et enfin un lien indirect entre ces deux variables par le biais d'une variable médiatrice (ici, la qualité des conditions d'emploi). Cette modélisation, fondée sur plusieurs régressions successives incluant les variables de contrôle mentionnées dans l'encadré 1, donne donc plusieurs coefficients : des coefficients d'effets directs (du genre sur la satisfaction et de la qualité des conditions d'emploi sur la satisfaction), et un coefficient renvoyant à un lien indirect (genre => qualité des conditions d'emploi => satisfaction). Cette procédure se rapproche par

exemple de celle de Bataoui et Gerard (2020). Les résultats des effets directs et indirects sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2. Tests des hypothèses

Variabes	Coefficient (p-value)
Effet du genre sur la qualité des conditions d'emploi	-0,02 (0,67)
Effet de la qualité des conditions d'emploi sur la satisfaction	0,47 (0,00001)***
Effet direct du genre sur la satisfaction	-0,00 (0,99)
Effet indirect du genre sur la satisfaction en passant par la médiation de la qualité de l'emploi	0,01 (0,65)

*Seuils de significativité: *: 0,1; **: 0,05; ***: 0,01*

Le tableau indique que, toutes choses égales par ailleurs, le genre n'a pas d'effet significatif sur la qualité des conditions d'emploi, ce qui invalide l'hypothèse H1 (*Les femmes docteurs ont, à profil équivalent, une qualité de conditions d'emploi inférieure à celle des hommes docteurs en début de carrière*).

Il indique aussi que la qualité d'emploi a un effet significatif positif sur la satisfaction vis-à-vis de l'emploi, ce qui valide notre hypothèse H2 (*La qualité des conditions d'emploi est liée positivement à la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale*).

Enfin, le tableau indique que, toutes choses égales par ailleurs, le genre n'a pas d'effet significatif direct sur la satisfaction vis-à-vis de l'emploi. Le genre n'a pas non plus d'effet indirect, passant par la qualité de l'emploi, ce qui s'explique par le fait que la qualité des conditions d'emploi ne varie pas en fonction du genre. Cela valide notre hypothèse H3 (*Chez les docteurs, à profil équivalent et qualité des conditions de travail équivalente, les femmes ont un niveau de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale équivalent à celui des hommes*).

3. Discussion

Cette étude donne donc plusieurs résultats. Les docteurs déclarent un niveau de satisfaction similaire aux docteurs, dans l'absolu mais aussi toutes choses égales par ailleurs. Les docteurs ont une qualité des conditions d'emploi inférieure à celle des docteurs, mais cette différence disparaît lorsque l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs ». Enfin, la qualité des conditions d'emploi a un effet positif sur le niveau de satisfaction, dans l'absolu mais aussi toutes choses égales par ailleurs.

Tout d'abord, cela nous amène à discuter avec la littérature sur le « gender-job satisfaction paradox », c'est-à-dire le fait que, alors qu'elles font face à une qualité de conditions d'emploi inférieure à celle des hommes, les femmes déclarent un niveau de satisfaction similaire voire plus élevé à celui des hommes. Ce paradoxe a donné lieu à plusieurs pistes explicatives, notamment une piste d'explication autour des attentes et des préférences des femmes (Clark, 1997 ; Hakim, 2006), qui postule que les femmes ont des attentes vis-à-vis de leur emploi inférieures à celles des hommes. Les attentes des femmes très diplômées se rapprochant de celles des hommes très diplômés, cela impliquerait une disparition de ce différentiel chez les individus les plus diplômés. Or, ce dernier point n'a pas été étudié spécifiquement dans la littérature académique. Notre étude qui porte sur les individus titulaires du plus haut niveau de diplôme montre que cette supposition est validée, puisque nous voyons que les femmes ont une satisfaction équivalente à celle des hommes. Cependant, cette première piste peut être complétée par une seconde piste qui mobilise le concept déjà ancien de « relative deprivation » (Moore, 1990 ; Singer, 1992), en invoquant le fait que les femmes ne se comparent pas aux hommes mais aux autres femmes (Hodson, 1989), ce qui expliquerait qu'un différentiel de conditions d'emploi entre femmes et hommes ne produise pas un différentiel de satisfaction entre femmes et hommes. Cette seconde piste semble validée par nos données et par le fait que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont un niveau de satisfaction équivalent à celui des hommes : même si leurs conditions d'emploi sont moins bonnes (en raisonnant en moyenne et pas toutes choses égales par ailleurs), elles se comparent avec les femmes du même groupe (même discipline de recherche par exemple) et ont ainsi un niveau de satisfaction équivalent à celui des hommes. Pour aller plus loin dans cette direction et tester ces deux pistes, nous avons estimé deux modèles, expliquant la satisfaction par la qualité des conditions d'emploi séparément pour les femmes et les hommes. Nous obtenons dans les deux cas un coefficient significatif et positif, mais plus élevé pour les femmes (0,37) que pour les hommes (0,29). Cela signifie que de bonnes conditions d'emploi ont un effet plus positif sur la satisfaction des femmes que sur celle des hommes, ce qui tend à valider la piste de la « relative deprivation » : les femmes, mêmes docteurs, se satisfont de conditions d'emploi inférieures à celles des hommes, ce qui peut être lié au fait qu'elles comparent leurs conditions d'emploi à celles des autres femmes et pas à celles des hommes.

Par ailleurs, ces résultats permettent d'ouvrir une discussion avec la littérature en management public sur le début de carrière postdoctorale des docteurs, femmes et hommes. En effet, un

résultat important est que les femmes docteurs n'ont pas une qualité des conditions d'emploi inférieures à leurs pairs masculins, toutes choses égales par ailleurs. Il reste relativement rare en France ou dans les pays occidentaux d'aboutir à une non-significativité du genre sur les débuts de carrière pour les jeunes diplômés, et ce même en raisonnant toutes choses égales par ailleurs (Bergmann, Scheele et Sorger, 2019). Qui plus est, nous obtenons le même résultat (pas de différence significative genrée de qualité de conditions d'emploi) y compris au sein de chacun des trois secteurs (privé, public hors académique, et public académique). Plusieurs pistes non mutuellement exclusives peuvent permettre de comprendre ce résultat étonnant et ainsi d'enrichir la littérature sur le début de carrière postdoctorale en fonction du genre. Tout d'abord, le diplôme de doctorat pourrait jouer comme une garantie contre les discriminations liées au genre, toutes choses égales par ailleurs. Cela va dans le sens d'études montrant que les niveaux de diplôme très élevés (master, doctorat) restent les sésames indispensables pour se protéger contre les discriminations et le déclassement, et que plus elles sont diplômées, plus les femmes ont des trajectoires professionnelles proches de celles des hommes (Dubet et Duru-Bellat, 2006). Une seconde piste est due au fait que notre enquête porte par définition uniquement sur les docteurs ayant un emploi. Or, à profil identique, il peut exister des différences entre femmes et hommes titulaires d'un doctorat sur la probabilité de retrouver un emploi. Dans la population globale, ce phénomène existe mais n'assure pas aux femmes qui ont un emploi qu'il s'agisse d'un emploi de bonne qualité. Chez les docteurs, on peut supposer que l'effet de sélection est plus fort du fait d'attentes plus élevées des femmes à l'égard de l'emploi : les docteurs ne sont peut-être pas prêtes à accepter, à profil identique, un emploi dont les conditions seraient inférieures à celles de leurs homologues masculins.

Enfin, cela alimente une discussion avec la littérature sur les déterminants de la satisfaction vis-à-vis de l'emploi. Cette littérature, notamment quand elle se situe en gestion, met plus en avant les déterminants liés au contenu du travail (Pujol-Cols et Dabos, 2018) que les déterminants matériels (sécurité de l'emploi, salaire, etc.) de cette satisfaction, qui sont plus traités par les économistes. De plus, cette littérature ne s'intéresse pas spécifiquement aux jeunes entrants sur le marché du travail et à leur satisfaction vis-à-vis de leur début de carrière. Nous tentons de combler ces deux points aveugles en montrant l'importance des conditions d'emploi sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale. Cela amène à enrichir l'approche situationniste d'une dimension « économique » en y intégrant les conditions d'emploi (précarité, accès aux responsabilités, salaire).

Conclusion

Notre étude a donc permis de compléter la littérature sur le « gender-job satisfaction paradox », mais aussi sur le début de carrière postdoctorale des docteurs et sur leur satisfaction. Son principal résultat est de montrer que le « gender-job satisfaction paradox » disparaît chez les titulaires d'un très haut niveau de diplôme, les docteurs. Elle montre aussi que, contrairement aux autres femmes, et toutes choses égales par ailleurs, les docteurs ne font pas face à des conditions d'emploi plus difficiles que leurs pairs masculins, ce qui semble indiquer que le doctorat joue un rôle de protection vis-à-vis des inégalités professionnelles. Elle souligne enfin l'influence des conditions matérielles d'emploi sur la satisfaction professionnelle.

Sur le plan managérial, cela apporte aux Universités et aux entreprises un éclairage sur la question de la satisfaction vis-à-vis des débuts de carrière de la population très qualifiée des docteurs. En l'occurrence, l'étude montre que le doctorat joue un rôle de protecteur face aux inégalités professionnelles de conditions d'emploi, ce qui montre l'intérêt de mettre en place des politiques incitatives pour que les jeunes femmes aillent jusqu'à ce niveau de diplôme. En revanche, les coefficients des variables de contrôle des modèles (non montrés dans le tableau 2) indiquent que les docteurs qui se sont orientés vers le secteur privé (et qui représentent environ un quart de la population) ont un niveau de satisfaction inférieur à leurs pairs entrés dans le système académique, ce qui peut s'expliquer à la fois par des attentes (intégrer le monde académique) déçues, et par une mauvaise valorisation du diplôme de doctorat en France, par rapport à d'autres pays (Giret, Perret et Recotillet, 2007), qui joue sur la qualité des emplois obtenus dans le privé après un doctorat. Les Universités gagneraient donc à présenter la thèse (aux étudiants et aux entreprises) non pas comme un sésame pour intégrer le monde académique, mais comme un niveau de diplôme permettant d'acquérir une expertise valorisable aussi dans le privé et ainsi d'accéder à des postes plus intéressants.

Plusieurs limites importantes doivent cependant être soulignées. Tout d'abord, notre étude porte uniquement sur les docteurs ayant une activité professionnelle. Cela introduit un biais de sélection, les docteurs en emploi n'ayant sans doute pas les mêmes caractéristiques que ceux n'ayant pas d'emploi. Ensuite, notre indicateur de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale est limité par les données dont nous disposons. Il est constitué de deux variables (satisfaction par rapport à la rémunération et par rapport au parcours professionnel), ce qui le rend sans doute incomplet. Même si, dans un souci de rigueur, nous avons aussi effectué des

modélisations sur chacune des deux variables séparément, et que les résultats sont identiques, nous supposons que d'autres recherches pourraient être menées sur le sujet en mobilisant un indicateur de satisfaction plus complet. Par ailleurs, nous n'avons pas d'information nous permettant de préciser si le fait de travailler hors secteur académique (32,6 % de l'échantillon) est volontaire, ou contraint par la difficulté de trouver un poste dans le secteur académique. Enfin, les données datent de 2015, et l'actualité des dernières années (covid, inflation, ...) a pu influencer sur la satisfaction professionnelle et ses déterminants.

Bibliographie

- Bataoui S., Gerard J. (2020). « L'adoption de comportements responsables grâce aux *nudges*: Le rôle médiateur de l'inférence de manipulation », *Revue Française de Gestion*, 46, n° 288, p. 129-143.
- Bender K.A., Donohue S.M., Heywood J.S. (2005). « Job satisfaction and gender segregation », *Oxford Economic Papers*, 57, n° 3, p. 479-496.
- Bender K.A., Heywood J.S. (2006). « Job Satisfaction of the Highly Educated: The Role of Gender, Academic Tenure, and Earnings », *Scottish Journal of Political Economy*, 53, n° 2, p. 253-279.
- Bergmann N., Scheele A., Sorger C. (2019). « Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria », *Gender, Work & Organization*, 26, n° 5, p. 668-687.
- Bernela B. (2017). « Trajectoires professionnelles et géographiques : l'étude de trois générations de docteurs », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 139, p. 147-170.
- Busk H., Dauth C., Jahn E.J. (2017). « Do Changes in Regulation Affect Temporary Agency Workers' Job Satisfaction? », *Industrial Relations*, 56, n° 3, p. 514-544.
- Clark A.A. (1997). « Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? », *Labour Economics*, 4, n° 4, p. 341-372.
- Clark A.A., Oswald A.J. (1996). « Satisfaction and comparison income », *Journal of Public Economics*, 61, n° 3, p. 359-381.
- Clark A.A., Oswald A., Warr P. (1996). « Is job satisfaction U-shaped in age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, n° 1, p. 57-81.
- Côme T., Rouet G. (2016). « Comment évaluer les universitaires ? Efficacité et performance des structures et dispositifs », *Gestion et management public*, 5, n° 1, p. 61-85.

- Drucker-Godard C., Fouque T., Gollety M., Le Flanchec A. (2013). « Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs », *Gestion et management public*, 1, n° 4, p. 4-22.
- 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*, 1, n° 118, p. 125-145.
- Dubet F., Duru-Bellat M. (2006). « Déclassement : quand l'ascenseur social descend », *Revue du MAUSS*, 28, n° 2, p. 85-95.
- Durette B., Fournier M., Lafon M. (2016). « The core competencies of PhDs », *Studies in Higher Education*, 41, n° 8, p. 1355-1370.
- Giret J.-F., Perret C., Recotillet I. (2007). « Le recrutement des jeunes docteurs dans le secteur privé », *Revue d'économie industrielle*, n° 119, p. 85-102.
- Greenan N., Mairesse J. (2006). « Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés », *Revue économique*, 57, n° 6, p. 1137-1175.
- Grönlund A., Öun I. (2018). « The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? », *Work*, 59, n° 4, p. 535-545.
- Hakim C. (2006). « Women, careers, and work-life preferences », *British Journal of Guidance & Counselling*, 34, n° 3, p. 279-294.
- Hodson R. (1989). « Gender Differences in Job Satisfaction », *The Sociological Quarterly*, 30, n° 3, p. 385-399.
- Huang Q., Gamble J. (2015). « Social expectations, gender and job satisfaction: Front-line employees in China's retail sector », *Human Resource Management Journal*, 25, n° 3, p. 331-347.
- Jones M.K., Jones R.J., Latreille P.L., Sloane P.J. (2009). « Training, Job Satisfaction, and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004 », *Labour*, 23, n° s1, p. 139-175.
- Lacy F.J., Sheehan B.A. (1997). « Job satisfaction among academic staff: An international perspective », *Higher Education*, 34, p. 305-322.
- Laroche P. (2017). « Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer-employee data », *Human Resource Management Journal*, 27, n° 4, p. 648-668.
- Maruani M. (2004). « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », *Revue de l'OFCE*, 3, n° 90, p. 95-115.

- Moore D. (1990). « Discrimination and deprivation: The effects of social comparisons », *Social Justice Research*, 4, n° 1, p. 49-64.
- Nielsen M.W. (2017). « Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the ‘Opt Out’ Phenomenon among Younger Female Researchers », *Gender, Work & Organization*, 24, n° 2, p. 134-155.
- Perugini C., Vladislavljević M. (2019). « Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe », *Labour Economics*, 60, p. 129-147.
- Pigeyre 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, n° 2, p. 219-234.
- Point S., Akremi A.E., Igalens J. (2017). « L’entrée dans la carrière d’enseignant-chercheur en GRH », *Revue française de gestion*, 2, n° 263, p. 97-119.
- Pujol-Cols L.J., Dabos G.E. (2018). « Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes », *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34, n° 146, p. 3-18.
- Revillard A. (2014). « Les inégalités de genre dans l’enseignement supérieur et la recherche », Methodological Discussion Paper, 4, Paris, Sciences Po - LIEPP.
- Singer M.S. (1992). « The application of relative deprivation theory to justice perception of preferential selection », *Current Psychology*, 11, n° 2, p. 128-144.
- Sloane P.J., Ward M.E. (2001). « Cohort effects and job satisfaction of academics », *Applied Economics Letters*, 8, n° 12, p. 787-791.
- Smith M. (2009). « Gender, Pay and Work Satisfaction at a UK University », *Gender, Work & Organization*, 16, n° 5, p. 621-641.
- Waaijer C.J.F., Belder R., Sonneveld H., Bochove C.A. van, Weijden I.C.M. van der (2017). « Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates », *Higher Education*, 74, n° 2, p. 321-339.
- Wolfinger N.H., Mason M.A., Goulden M. (2009). « Stay in the Game: Gender, Family Formation and Alternative Trajectories in the Academic Life Course », *Social Forces*, 87, n° 3, p. 1591-1621.
- Young M.C. (2010). « Gender Differences in Precarious Work Settings », *Relations industrielles*, 65, n° 1, p. 74-97.

Annexe 1. Élaboration des construits

Nous avons élaboré deux construits, l'un sur la qualité des conditions de l'emploi occupé, l'autre sur la satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale. Notons que la littérature propose de nombreuses échelles à la fois sur la qualité des conditions d'emploi (Greenan et Mairesse, 2006 ; Young, 2010) et sur la satisfaction vis-à-vis de l'emploi (Clark, 1997 ; Huang et Gamble, 2015 ; Jones *et al.*, 2009 ; Laroche, 2017). Cependant, étant tributaires de données issues d'une enquête sur laquelle nous n'avons pas eu de prise, nous avons dû nous accommoder des données existantes.

Nous avons tout d'abord construit un indice de qualité des conditions de l'emploi occupé, au moyen d'une analyse des correspondances multiples. Le tableau 1 indique les variables actives retenues et leurs principales caractéristiques, ainsi que les éventuels regroupements effectués. Le choix des variables actives s'explique par le fait que, comme indiqué dans la première partie, la littérature sur le genre montre que les femmes accèdent généralement à des emplois plus précaires, combinant salaire faible, emploi temporaire, moindres responsabilités, et temps partiel.

Tableau 1. Variables actives retenues pour l'indice de qualité de l'emploi occupé

Variables	Modalités et regroupements
Rémunération	Rémunération brute annuelle (primes comprises) <i>Regroupement en 2 modalités : inférieure à la médiane (941), supérieure à la médiane (1061)</i>
Type de contrat	Emploi à durée déterminée (1260), indéterminée (742)
Cadre ou non « Vous considérez-vous comme cadre ? »	Oui (1041), non (961)
Temps plein ou non	Oui (1926), non (76)

Les deux premières dimensions de l'ACM captent respectivement 38 % et 26 % de l'information. Le tableau 2 indique le poids de chaque modalité (qui sera retenu pour la formule de l'indicateur). Comme chez Greenan et Mairesse (2006), les poids sont calculés de façon à ce que la somme des poids d'une variable soit égale à zéro.

Tableau 2. Construction de l'indice synthétique de qualité de l'emploi

	Contribution dim. 1 ; poids dans l'indicateur	Contribution dim. 2 – poids dans l'indicateur
Statut		
Cadre	-0,51	
Non-cadre	0,51	
Emploi		
Emploi à durée indéterminée	-0,57	
Emploi à durée déterminée	0,57	
Rémunération		
Supérieure à la médiane		-0,37
Inférieure à la médiane		0,37
Temps de travail		
Temps plein		-0,71
Temps partiel		0,71

Ainsi, la dimension 1 est structurée autour du statut, et la dimension 2 autour de la rémunération. Finalement, l'examen des poids montre que plus l'indice de qualité d'emploi est élevé, moins bonnes sont les conditions d'emploi. Pour la suite du travail, et pour faciliter la lecture des résultats, nous considérons donc l'opposé de cet indice (0-indice calculé avec les poids). Finalement, plus l'indice est élevé, meilleures sont les conditions d'emploi. L'indice va alors de -2,16 à 2,16, et l'étude des quantiles montre qu'il est plutôt bien réparti.

Nous avons ensuite construit un indice de satisfaction vis-à-vis du début de carrière postdoctorale, au moyen également d'une analyse des correspondances multiples. Le tableau 3 indique les variables actives retenues et leurs principales caractéristiques, ainsi que les éventuels regroupements effectués.

Tableau 3. Variables actives retenues pour l'indice de satisfaction

Variables	Modalités et regroupements
Satisfaction par rapport au parcours professionnel	Très satisfait (585), satisfait (1004), peu satisfait (370), pas du tout satisfait (43) <i>Regroupement en 2 modalités : très satisfait et satisfait (1589), peu ou pas du tout satisfait (413)</i>
Satisfaction par rapport à la rémunération	Satisfait (1242), non satisfait (760)

Les deux premières dimensions de l'ACM captent respectivement 68 % et 32 % de l'information. Cependant, étant donné que nos variables présentent toutes deux une forte contribution à la dimension 1, nous ne conservons que celle-ci. L'ACM révèle en fait que les deux variables ont exactement la même contribution aux deux premières dimensions. Nous construisons alors l'indice de satisfaction comme la somme des deux variables, en attribuant -1 à la modalité négative (« pas satisfait ») et 1 à la modalité positive (satisfait). Ainsi, l'indice va de -2 à 2, et plus l'indice est élevé, plus la satisfaction est élevée.

Annexe 2. Matrice de corrélations

Le tableau ci-dessous donne la matrice de corrélations pour les variables continues.

	Moyenne	Écart-type	1.	2.	3.	4.	5.
1. Âge soutenance	29,64	4,55	1				
2. Durée thèse	43,64	30,50	0,16***	1			
3. Temps depuis thèse	1,64	0,79	-0,08***	-0,04*	1		
4. Indice satisfaction	0,83	1,47	-0,17***	-0,08***	0,00	1	
5. Indice qualité	0,55	1,08	0,13***	0,01	0,15***	0,24***	1

*Seuils de significativité: *: 0,1; **: 0,05; ***: 0,01*