Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du BP Carreleur, veuillez visiter :
bpcarreleur.fr/annales-sujets-et-corriges

« NI SOUS-PAYEES, NI SOUMISES »
LA DISCRIMINATION DES FEMMES AU TRAVAIL DANS LA FRANCE DU XXIè SIECLE

A) QUESTIONS (40 points)

Document 1

1) D'après cet article, citez 4 caractéristiques de l'emploi féminin en France aujourd'hui ? (2pts)

2) Mettez en relation les éléments de réponse à la question 1 et le niveau de formation des femmes. Qu'en déduisez-vous ? (1pt)

Document 2

3) Selon le sexe et pour chacune des catégories socioprofessionnelles, quel est le secteur le mieux rémunéré? (5pts)

4) A l'aide des données chiffrées, vous réaliserez (sur papier millimétré, page 9) un diagramme en barres dans lequel :
- vous traiterez le secteur privé, puis le public. (4 pts)
- vous indiquerez, en abscisse, la différence de rémunération, en pourcentage, dans chaque catégorie professionnelle entre les femmes et les hommes. (2 pts)
- vous donnerez un titre au document (2 pts)

5) Comparez et analysez les niveaux de rémunération des hommes et des femmes selon leur qualification dans les deux secteurs, privé et public. (2pts)

Document 3

6) Faites la dénotation de cette image et dites quelles sont les connotations des deux éléments qui la composent. Quel type de femme cette publicité nous présente-t-elle ? (3pts)

7) Cette image reflète-t-elle la réalité évoquée dans les doc. 1 et 2 ? Justifiez votre réponse. (2pts)

Documents 4, 5 et 6

8) Retrouvez dans les documents 4, 5 et 6 les différents types de raisons expliquant les inégalités entre hommes et femmes pour compléter le tableau suivant (que vous reproduirez sur votre copie). (5pts)

A)Raisons des inégalités dues à l'éducation des hommes et des femmes en France	B) Raisons qui tiendraient à la psychologie des femmes françaises	C) Raisons liées aux pratiques en vigueur dans les entreprises de notre pays

Document 4

8) Recherchez, dans le document 4, deux solutions relevant d'une volonté politique de remédier aux inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail en France. (2pts)

9) Relevez, dans le document 4, au moins quatre actions concrètes qui, appliquées dans les entreprises, permettraient de réduire ces inégalités. (2pts)

10) Quels sont, selon le document 4, les valeurs ou principes à promouvoir pour lutter contre ces inégalités ? (2pts)

Documents 5 et 6

11) Comparez, dans les documents 5 et 6, les solutions proposées par la femme chef d'entreprise et l'historienne pour que les femmes s'engagent davantage dans le combat pour l'égalité professionnelle. (2pts)

12) **Législation** : (4pts)

Définissez : a) « temps partiel »
b) « travail de nuit »

B) SYNTHESE (20points)

A partir de vos connaissances et des documents, dans un développement organisé d'une trentaine de lignes (avec introduction et conclusion), vous évoquerez les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail en France, puis vous donnerez votre opinion sur les solutions susceptibles de résoudre ce problème.

Doc. 1

Les inégalités hommes-femmes persistent dans le monde du travail

Dans une étude intitulée *Femmes et hommes, regards sur la parité* et publiée vendredi 5 mars, l'Insee confirme que les femmes sont toujours victimes d'inégalités professionnelles. Leur présence sur le marché du travail n'a pourtant jamais été aussi massive : avec un taux de 46,1 %, l'activité féminine est en progression constante. Entre 25 et 49 ans, ce taux atteint 81 % en 2003. *« C'est aux âges où elles assument les charges familiales les plus lourdes que le taux d'activité des femmes augmente le plus »*, note l'Insee. On note également un accroissement de leur niveau de formation : elles sont plus nombreuses à obtenir un diplôme supérieur ou équivalent au baccalauréat que leurs collègues masculins.

DAVANTAGE AU CHÔMAGE

Pourtant, tous les indicateurs montrent que leur situation sociale demeure moins bonne. Dans l'accès à l'emploi d'abord. Le taux de chômage des femmes est de deux points supérieur à celui des hommes au premier semestre 2003 ; chez les moins de 25 ans, près d'un quart des jeunes actives sont dans cette situation pour seulement un jeune homme sur cinq. Les femmes sont aussi plus nombreuses à occuper un emploi précaire (contrat à durée déterminée, stage ou emploi aidé). Et le temps partiel concerne une femme active sur trois (contre seulement 5,5 % des hommes). *« Les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à se trouver dans une situation de sous-emploi* [temps partiel subi notamment] », souligne l'Insee. La précarité frappe particulièrement les salariées puisqu'elles représentent 80 % des personnes gagnant moins que le smic.

Les salaires, ensuite. L'écart moyen demeure de 20 % dans le secteur privé et semi-public. *« Cela ne bouge pas depuis vingt ans »*, remarque Rachel Silvera, maître de conférence en économie à Paris-X.

(...)

Les discriminations n'épargnent pas les femmes cadres. Jacqueline Laufer, professeur à l'Ecole des hautes études commerciales (HEC), a montré dans un ouvrage collectif intitulé *Cadres : la grande rupture* (La Découverte, 2001) les *« jugements d'inégalité »* qui freinent leur évolution professionnelle. Ainsi, les femmes occupent majoritairement des fonctions administratives et de communication, accèdent moins aux postes d'encadrement et très peu aux sphères du pouvoir. *« Les comportements managériaux de référence demeurent typiquement masculins : mobile, totalement disponible et présent même tard le soir »*, remarque Odile de Damas-Nottin, directrice du recrutement du groupe Total. Pour nombre d'observateurs, il faut donc réfléchir à d'autres critères de valorisation dans l'entreprise. Et modifier la loi en y inscrivant des objectifs d'égalité et des sanctions.

Sylvia Zappi

Source : LE MONDE, dimanche 7-lundi 8 mars 2004, p6

Doc. 2

DES DISPARITES DE REMUNERATIONS ENCORE FORTES

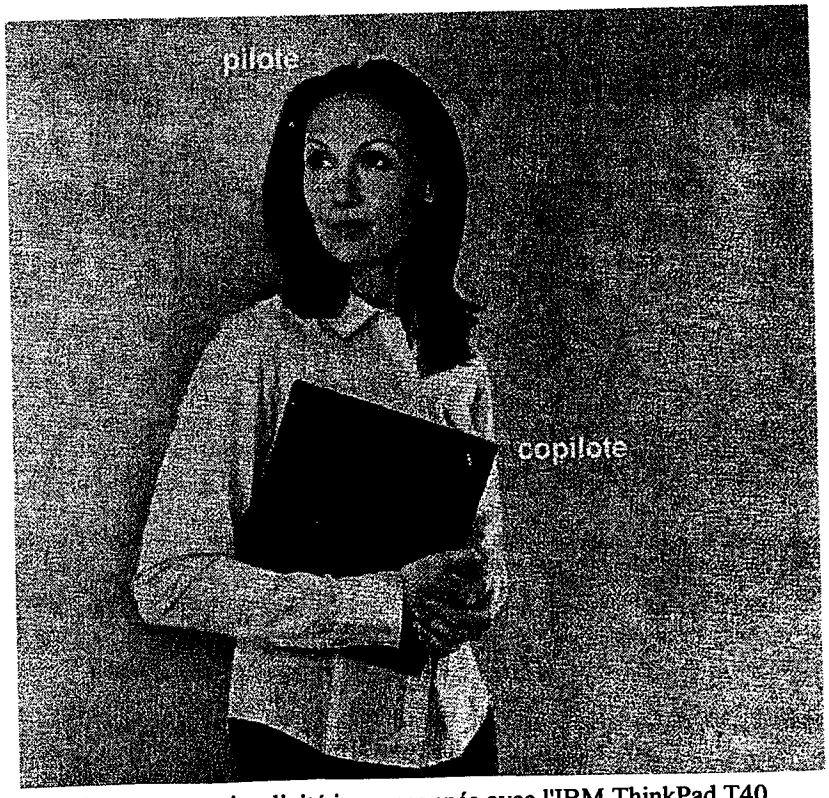
Salaires nets annuels en 2001, par catégories socioprofessionnelles, en euros

Catégories socio-professionnelles	FEMMES		HOMMES	
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public
CADRES	33 000	26 500	43 000	32 500
PROFESSIONS INTERMEDIAIRES	19 500	20 000	22 500	21 000
EMPLOYES OUVRIERS	13 900	16 500	16 000	18 500

Source : D'après l'INSEE, Déclaration annuelle des salaires 2001, d'après le journal LE MONDE, dimanche 7-lundi 8 mars 2004 , p 6

Doc. 3

Une image de femme active au travail



Décollez vers une simplicité insoupçonnée avec l'IBM ThinkPad T40.
La meilleure manière de permuter entre réseau traditionnel et réseau sans-fil.
Avec le portable IBM ThinkPad, votre bureau n'a plus de limites.

Source : LE MONDE 2, 8-9 février 2004, p36.

Doc. 4

Nicole Ameline, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle :

« Il faut une mobilisation générale contre toute forme de discrimination »

(Une enquête récemment publiée par l'Insee montrant que l'égalité professionnelle n'avait guère progressé depuis vingt ans en France, Mme Ameline a, au cours d'un entretien, évoqué le bilan estimé positif d'un accord devant être signé fin mars entre partenaires sociaux sur cette question)

Les statistiques montrent des discriminations encore tenaces.

Oui, parce que si la conviction de l'égalité me semble aujourd'hui partagée, les freins sont toujours là. Parmi eux, les modes de garde. Il est clair que les femmes, en particulier celles qui sont dans des familles monoparentales, assument durablement les contraintes des responsabilités familiales. Et celles-ci sont intégrées par les jeunes filles dans leurs premiers choix d'orientation scolaire et professionnelle et influent sur leur choix de carrière. Si la société considère qu'il est nécessaire de favoriser l'égalité, il faut s'en donner les moyens. Un de ces moyens est de faire entrer la parentalité dans l'entreprise via la création de nouveaux services où l'aménagement intelligent du temps et de l'organisation du travail prenne en compte les contraintes familiales.

Comment remédier aux écarts de carrière toujours patents ?

Ces inégalités de carrière sont les plus fondamentales parce que génératrices d'inégalités salariales et de différentiels sur les retraites. La carrière professionnelle des femmes est plus heurtée, plus interrompue, moins valorisée et promue que celle des hommes. Quand vous avez 40 ans et trois enfants, vous n'êtes pas forcément au top de votre carrière ; en général, un homme l'est. C'est cela qu'il faut corriger en ouvrant la formation et la promotion aux femmes, en leur réservant prioritairement le droit individuel à la formation. C'est notre objectif pour les trois ans à venir. D'autre part, nous allons faire en sorte que la maternité soit considérée comme un « plus », et non comme un handicap, à travers des mécanismes de formation et de validation des acquis au sein des entreprises, mais aussi pour le retour à l'emploi.

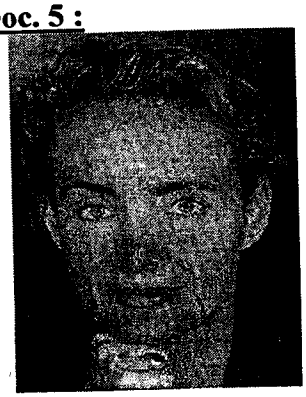
N'est-ce pas une gageure de croire qu'on peut arriver à faire changer des pratiques par la conviction plutôt que par la loi ?

La loi est essentielle dans la modernisation d'une société, mais elle ne suffit pas. Il faut s'appuyer sur une dynamique sociale. Je veux convaincre de la nécessité de substituer la différence qui enrichit à la discrimination qui exclut. Il faut sortir de la pensée unique des entreprises et du modèle monolithique masculin. Ce n'est ni l'intérêt de l'entreprise, ni la vision de la croissance que nous avons, ni l'esprit de la cohésion sociale. L'égalité doit devenir un principe de management autant qu'une valeur de l'entreprise. C'est l'esprit de la Charte de l'égalité proposée à tous les partenaires, du label « égalité » que nous allons créer et de l'accord interprofessionnel que nous avons soutenu. A tous les niveaux de la société, il faut une mobilisation générale contre toute forme de discrimination et parvenir à mettre en situation intenable les entreprises qui se prêtent encore à ce type de pratiques.

Propos recueillis par S. Z.

Source : D'après un article du journal LE MONDE , dimanche 7-lundi 8 mars 2004, p 6

Doc. 5 :



Anne-Claire Taittinger :

« PDG ou infirmière, il faut savoir vous faire respecter »

Entretien

Elle est président du directoire du Groupe Taittinger, holding familial qui coiffe la Société du Louvre (hôtellerie, luxe) et le Champagne Taittinger. Elle est aussi l'une des rares femmes à diriger une grande entreprise en France.

LE FIGARO ENTREPRISES. – Vous n'accusez pas les hommes de tous les maux. C'est donc aux femmes d'apprendre à se battre ?

Anne-Claire TAITTINGER. – Une chose est sûre. Si l'on veut progresser dans sa vie professionnelle, que l'on soit homme ou femme, il faut le vouloir. Cela ne se fait pas tout seul. J'ai remarqué, depuis que je suis aux affaires, qu'à chaque fois qu'on demande à une femme de prendre plus de responsabilités, son premier geste est de refuser. « *Je n'en suis pas capable, je n'y arriverai pas* », disent-elles systématiquement. Les femmes manquent de confiance en elles. Qu'elles soient sans emploi ou déjà en poste dans l'entreprise, elles doivent apprendre à se bagarrer. Les antennes locales de l'ANPE, les associations et les réseaux de retour à l'emploi doivent les pousser dans cette voie, leur faire comprendre qu'on s'impose en demandant les choses, pas en les attendant. Mais j'ai confiance dans cette évolution des choses. Tout cela est encore récent : le droit de vote des femmes ne remonte qu'à 1944. En un demi-siècle, le chemin parcouru est considérable.

Comment expliquer que les femmes se sous-estiment autant ?

Dès le départ, les femmes sont parfois mal orientées. Elles se dirigent vers des filières condamnées et elles ont plus de problèmes que les hommes à décrocher un emploi. Cela doit changer mais elles aussi doivent changer. Observez les promotions des grandes écoles : elle y sont aujourd'hui aussi nombreuses que les hommes. Si vous analysez le parcours de ces femmes dix ans plus tard, vous remarquerez que la plupart ont disparu. La spirale est négative dès le départ. Moins ambitieuses, elles acceptent un emploi moins rémunéré ou d'un moindre intérêt. Comme elles sont moins payées, lorsqu'on propose à leur mari de partir à l'étranger, elles le suivent et ne travaillent plus. C'est un exemple d'une formidable déperdition de talent et de compétence, un luxe que nos sociétés vieillissantes ne pourront pas éternellement se permettre. Nous devons employer au mieux tous ceux, hommes et femmes, qui ont reçu une formation.

Ce constat n'est pas nouveau. Pourquoi les choses tardent-elles autant à changer ?

Peut-être parce que dès le plus jeune âge, dans la cour de récréation, on apprend aux petits garçons à se faire respecter, quitte à ne pas leur reprocher de bousculer leurs copains. Au même âge, on apprend aux petites filles à ne pas se battre, à ne pas revendiquer, à régler les conflits dans la douceur. Résultat, dans l'entreprise, plus tard, les petites filles qui ont grandi ne se battent toujours pas. Elles ne savent pas dire qu'elles sont les meilleures. Ce qui est étonnant car elles savent fort bien se battre pour les autres : pour leurs enfants par exemple mais aussi pour leurs collègues de bureau. Quand elles sont engagées dans le syndicalisme, elles sont souvent redoutables. Mais dans leur parcours personnel, elles restent altruistes.

Y a-t-il des activités dans lesquelles elles sont meilleures que les hommes ?

Aucun secteur ne devrait leur paraître inaccessible. Dans tous les métiers de contacts, dans ceux où il faut être en relation avec le consommateur, les métiers où il y a une image à défendre, un produit à mettre en valeur, il est certain que les femmes sont meilleures. Elles sont plus à l'écoute, plus sensibles, plus souples et plus concrètes. Dans l'hôtellerie, elles sont excellentes. Nombreuses au départ dans les écoles, on les retrouve surtout dans les métiers de base, peu dans le management. Elles ont pourtant autant d'aptitude qu'un homme, si ce n'est plus, à diriger un hôtel.

Source : LE FIGARO ENTREPRISES, lundi 8 mars 2004, p 11

Doc. 6

Quand les femmes s'en mêlent...

Le regard de l'historienne Christine Bard sur l'inégale répartition du pouvoir entre hommes et femmes.

Pourquoi, dans les entreprises, les femmes ont du mal à accéder aux postes décisionnaires, où s'exerce réellement le pouvoir ?

- C'est un phénomène d'exclusion de la part des dirigeants, qui cooptent leurs pairs. Les hommes se reconnaissent assez difficilement dans les femmes, l'autre moitié de l'humanité, parce qu'elles sont « autres », justement. Il y a une crainte, chez nombre d'entre eux, de cette différence féminine. Et ils vont donc avoir une tendance, souvent inconsciente, à recruter de préférence d'autres hommes, des individus à leur image, des personnes qui leur ressemblent.

Vous soulignez le décalage paradoxal entre la réussite scolaire et universitaire des filles et la persistance des inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail...

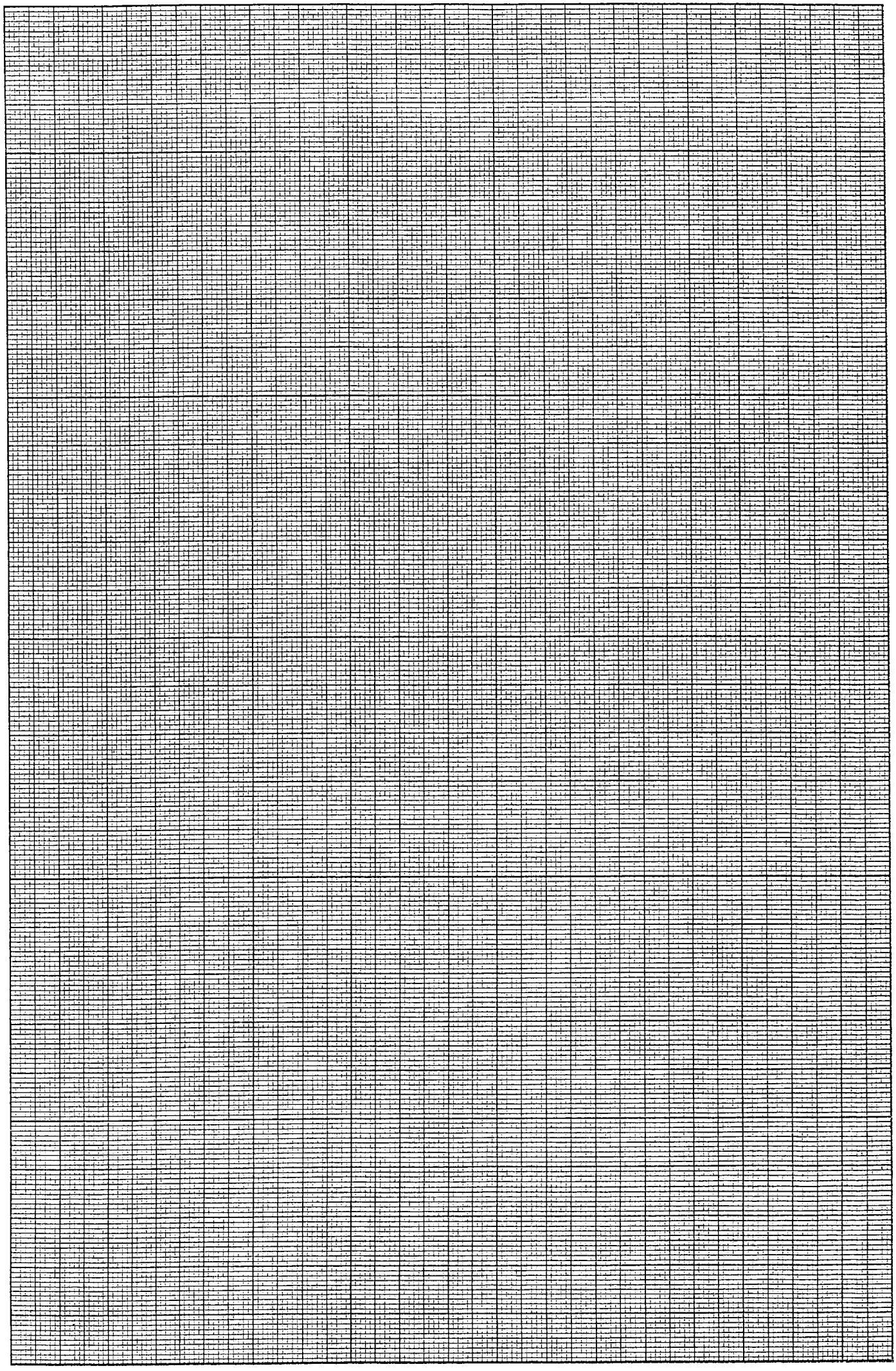
- Oui, quantitativement, les filles sont plus nombreuses que les garçons à faire des études. Le problème est en fait qualitatif : l'orientation reste sexuée. Le social, l'éducatif, la santé, etc. sont très féminisés, alors que les filières scientifiques et techniques, qui permettent les carrières les plus lucratives, restent largement masculinisées. Pourtant, il y a eu des politiques d'égalité menées par l'État, particulièrement depuis Yvette Roudy en 1981. La priorité avait été donnée à l'orientation non-traditionnelle des filles, dans des professions dites masculines : mais aujourd'hui, plus de vingt ans après, on ne constate pas de résultat spectaculaire... Dans les têtes des adolescents, à l'âge de l'orientation, les stéréotypes sexistes, favorisés par la télévision et l'environnement culturel, sont peut-être au contraire encore plus présents.

Que faire, pour changer les mentalités ?

- Agir auprès des jeunes, à l'école et à l'université, en révisant le contenu des enseignements. Pour faire découvrir, aux filles comme aux garçons, que les femmes ont une histoire. Qu'elles ne comptaient pas pour rien dans le passé, qu'elles n'étaient pas que des ménagères ou des paysannes... Cela aiderait les filles à avoir plus de confiance en elles. Lorsqu'on interroge les élèves sur ce qu'ils souhaitent faire plus tard, c'est flagrant : les garçons ont tendance à se surestimer, ils envisagent facilement des carrières prestigieuses ; les filles, elles, se sous-estiment, auto-limitent leurs ambitions. Il faudrait essayer de casser ce phénomène-là, qui a évidemment des effets sur le marché du travail. Après, c'est pareil pour le déroulement des carrières et la répartition du pouvoir. Le fait que les tâches éducatives et domestiques ne soient pas mieux partagées avec les hommes ne peut que pénaliser professionnellement les femmes.

Propos recueillis par
Corinne BOURBEILLON.

Source : OUEST-FRANCE, 7 mars 2004, p7.



CANSON

	EXPRESSION FRANCAISE /30					OUVERTURE SUR LE MONDE /30				TOTAL /60
	B	C	D	E	β	ID	CS	TR	EJC	
	S'informer Se documenter	Comprendre un message	Réaliser un message	Apprécier un message	Langue à l'écrit	S'informer Se documenter	Comprendre une situation	Traiter Réaliser	Exercer un jugement	
Question 1						2				2
Question 2							1			1
Question 3							3+2			5
Question 4								8		8
Question 5							2			2
Question 6		3								3
Question 7				2						2
Question 8	5									5
Question 9	2									2
Question 10	2									2
Question 11	2									2
Question 12	2									2
Question.13 Législation								4		4
Synthèse			7		5				8	20
TOTAL	13	3	7	2	5	2	8	12	8	60

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.