

DOSSIER 3 : HOMMES ET FEMMES, INÉGAUX CAR DIFFÉRENTS ?

II) Pourquoi les femmes gagnent, en moyenne, moins que les hommes ?

Document 1 : Des salaires mensuels inégaux selon la PCS et le sexe

Champ : Travailleurs salariés à temps complet uniquement.

	Hommes	Femmes	Ecart relatif (H-F)/F en %	Part des femmes dans cette PCS en %
Cadres	4020	3104	29.5	36.0
Professions intermédiaires	2027	1782	13.8	48.4
Employés	1398	1313	6.5	76.6
Ouvriers	1441	1211	18.9	18.1
Ensemble	2037	1652	23.4	47.4

Source : Insee Portrait social 2007 et Enquête emploi 2005.

Document 2 : Répartition du travail domestique dans les couples

Journée moyenne	Femmes actives ayant un emploi		Sans emploi	ensemble
	A temps complet	A temps partiel		
Femmes	3h55	4h29	6h45	5h01
Hommes actif occupé salarié	2h14	2h14	1h52	2h07
Dont soins aux enfants	0h31 0h13	1h18 0h15	1h09 0h15	0h46 0h14

Source : Insee, Données sociales 2006

Document 3 : A diplôme égal (diplôme de niveau bac + 2), les femmes ont moins de chance que les hommes d'occuper une position de cadres.

- La socialisation encourage à des comportements de genre différents ;

La socialisation est l'ensemble des mécanismes par lesquels les individus apprennent et assimilent les normes et les valeurs d'une société ou d'un groupe. Dès la petite enfance, les parents vont inciter chaque enfant à se conformer à son genre (masculin ou féminin). Les parents vont ainsi valoriser chez la petite fille des comportements d'obéissance, de discrétion, de douceur, ils vont l'inciter à être au service des autres... Plus tard, les filles vont exploiter ces "qualités" dans leur choix professionnel : elles auront tendance à refuser les emplois d'autorité et de responsabilité au profit des emplois qui leur sont "destinés" (enseignante, infirmière, assistante de direction => métiers en contact et au services des autres), elles se voient mal donner des ordres à des hommes. C'est donc parce que les femmes intériorisent les valeurs et les normes (transmises par la famille, mais aussi l'école et les pairs) conformes à leur genre qu'elles ont moins de chance à diplôme égal d'occuper une position de cadres.

- Le contenu de la formation suivie ;

Les filières sont sexuellement marquées dans la mesure où, dès leur plus jeune âge, les filles sont socialement conditionnées à se spécialiser dans des activités traditionnellement féminines. Au lycée, les filles sont sur représentées dans la série littéraire qui mène à des études supérieures de lettres ou de sciences humaines ; ces études débouchent sur des emplois peu valorisant en terme de responsabilité (le même commentaire peut-être fait pour la filière Sciences et technologies tertiaires).

- Des tâches domestiques inégalement réparties ;

Les tâches domestiques et l'éducation des enfants pèsent toujours davantage sur les femmes que sur les hommes ; dans ces conditions, il est difficile, pour les femmes diplômées, de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les contraintes de temps ne leur permettent pas d'être aussi disponibles que les hommes dans le travail. Elles "préfèrent" donc renoncer aux emplois à responsabilité qui impliquent des heures supplémentaires, des déplacements, bref des emplois qui demandent de prendre en partie sur son temps personnel hors travail.

- Le monde du travail tend à maintenir la domination masculine

Les femmes sont encore souvent considérées comme ayant moins d'autorité que les hommes ; elles sont donc écartées des postes d'autorité et se voient proposer des emplois qui s'inscrivent dans le prolongement des fonctions domestiques (soins, enseignement...). Ces explications permettent de comprendre pourquoi les filles transforment encore mal leur réussite scolaire en position sociale élevée.

Document 4 : Les stéréotypes lors des recrutements des femmes

Réserves communément émises

concernant le recrutement de cadres dirigeants féminins

- Difficultés pour les femmes mariées d'occuper des emplois nécessitant des déplacements fréquents;
- Réticence à recruter des femmes pour diriger des services composés d'hommes;
- Préférence accordée à la promotion de femmes ayant fait leurs preuves dans l'entreprise plutôt qu'au recrutement externe de femmes;
- Incertitude quant au fait que les femmes (notamment les mères de famille) prendront tout le temps leur carrière au sérieux et souhaiteront ou pourront travailler autant que nécessaire pour réussir;
- Crainte que les femmes aient plus de difficultés à obtenir la confiance et le respect des clients.

Source : selon Chant A. et Lee J., cités dans *La promotion des femmes aux postes de direction*, BIT, 1997

Document 5 : Ecart de salaire homme/femme : a-t-on atteint le plafond de verre ?



Source : Observatoire des inégalités d'après Insee.

*1993 : rupture de série (changement de mode de mesure)

Questions

- 1- Doc1 : Faites une phrase précise donnant sens à chacune des données en gras.
- 2- Doc1 : Quelles premières hypothèses pouvez-vous faire pour expliquer l'infériorité des salaires féminins à temps plein dans toutes les PCS ?
- 3- Doc2 : Faites une phrase précise donnant sens à chacune des données en gras.
- 4- Doc2 : Que vous apprend ce tableau statistique ? Quantifiez.
- 5- Doc2 : Par quel(s) mécanisme(s), l'inégalité du partage des tâches domestiques a-t-elle des conséquences sur la vie professionnelle et les salaires des hommes et femmes actifs en couple ?
- 6- Doc3 : Les filles, en moyenne, réussissent mieux et vont plus longtemps à l'école que les garçons, pourtant elles convertissent moins bien que les garçons cette supériorité scolaire. Classer les différentes causes de cet écart selon qu'elles sont « imputables » aux filles elles-mêmes ou qu'elles les « subissent » de l'extérieur.
- 7- Doc4 : D'où viennent les stéréotypes concernant les femmes et l'emploi ? Sont-ils fondés ?
- 8- Doc5 : Décrivez précisément l'évolution de l'écart de salaire homme/femme (périodisez et quantifiez).
- 9- Synthèse : Après avoir décrit les écarts de salaire homme/femme et leur évolution en France, vous en présenterez les principales causes.