

1) Que signifie « P.C.S. » ? À quoi servent-elles ? (2 points)

Professions et catégories socio-professionnelles. Elles servent à classer les professions en les regroupant afin notamment de les coder (cf. demande du code profession des parents lors de l'inscription au lycée).

2) Qu'est-ce qui distingue la P.C.S. « Ouvriers » de la P.C.S. « Employés » ? (2 points)

Les ouvriers exercent des métiers de transformation de la matière alors que les employés exercent des métiers de service.

2) Quels sont les points communs entre la P.C.S. « Ouvriers » et la P.C.S. « Employés » ? (2 points)

Même faible niveau hiérarchique dans l'entreprise (subalternes, exécutants), faible niveau de qualification des emplois, faible rémunération et prestige de ces professions. Employés et ouvriers représentent 60% des emplois en France aujourd'hui.

3) Dans quelle P.C.S. la profession « infirmier » est-elle rangée ? Pourquoi ? (2 points) « Professions intermédiaires » car le niveau de qualification et le niveau hiérarchique sont intermédiaire (médecins groupe « cadres », aides-soignants « groupe employés »)

3) Dans quelle P.C.S. la profession « vendeur » est-elle rangée ? Pourquoi ? (2 points) « Employés » car la profession de vendeur est subalterne, nécessite peu de qualifications et est une profession de service.

3) Dans quelle P.C.S. la profession « ingénieur » est-elle rangée ? Pourquoi ? (2 points) « Cadres » car c'est une profession qui nécessite un haut niveau d'étude.

4) (Doc1) Faites une phrase précise donnant sens à la donnée en gras (+4,1%). (1 point)

En France en 2005, d'après l'INSEE, les hommes ingénieurs en couple avaient un salaire, en moyenne, 4,1% supérieur aux salaires des hommes ingénieurs célibataires.

5) (Doc1) Pourquoi les hommes ingénieurs vivant en couple ont, en moyenne, un salaire supérieur aux hommes ingénieurs célibataires ? (2 causes au moins) (2 points)

- Compte tenu de l'inégale répartition des tâches domestiques et de la division du travail qui en découle, les hommes en couple font davantage d'heures supplémentaires car ils se « reposent » sur leur conjointe pour les tâches domestiques (exogène).

- Par effet de composition, les hommes en couples sont en moyenne plus âgés que les hommes célibataires, donc plus expérimentés donc mieux rémunérés.

- Un homme en couple a en moyenne plus de dépenses (couple, enfant(s)...), il est donc incité et demande (ou accepte) davantage d'heures supplémentaires pour accroître son salaire. (exogène)

- Par sexisme (+/- inconscient), les recruteurs auront tendance à offrir un salaire supérieur à un père de famille qu'à un célibataire (stéréotype du chargé de famille) (exogène).

6) (Doc1) Pourquoi les femmes ingénieurs avec enfants ont, en moyenne, un salaire inférieur à celui des hommes ? (3 causes au moins) (3 points)

- Compte tenu de l'inégale répartition des tâches domestiques et de la division du travail qui en découle (exogène), les femmes en couple réduisent leur temps de travail (ou s'investissent moins que les hommes dans leur carrière professionnelle) car elles ont intériorisé qu'elle devait se « charger » de l'essentiel des tâches domestiques (env.5h/j en moyenne contre 1h30 pour les hommes) du fait de leur socialisation qui vise à les prédisposer aux tâches domestiques et au « care » par intériorisation (endogène).

- Compte tenu de leur socialisation (exogène), les femmes ont, en moyenne, moins d'ambition ou d'attrait pour les postes à responsabilité que les hommes (jouets soldats, infirmière, identification/imitation des rôles sexués des parents, modèles médias), elles osent moins postuler pour des postes hauts placés et bien rémunérés (endogène).

- Compte tenu de leur socialisation (exogène), les femmes ont, en moyenne, moins d'ambition ou d'attrait pour les études scientifiques et techniques que les hommes et davantage d'attrait pour les lettres, langues et sciences humaines (endogène), cursus qui débouchent sur des emplois en moyenne moins bien rémunérés que ceux privilégiés par les hommes (exogène).

- Par sexisme (+/- inconscient) les recruteurs peinent à recruter avec de bons salaires des femmes à des postes d'encadrement et de responsabilité (exogène).

7) (Doc2) Faites une phrase précise donnant sens à la donnée en gras (58,7). (2 points)

En France en 2005 selon l'INSEE, 58,7% des femmes ingénieurs n'avaient aucune responsabilité hiérarchique.

8) (Doc2) Décrivez précisément l'inégalité visible dans ce document statistique (avec des données). (2 points)

Dans la profession ingénieur, les hommes sont sur-représentés dans les postes d'encadrement et de responsabilité : 60,8% contre seulement 41,2% pour les femmes. Inversement, les femmes sont sur-représentées dans les postes d'ingénieur sans responsabilités hiérarchiques : 58,7% contre 39,2% pour les hommes.

9) (Doc2) Montrez que certaines causes de cette inégalité sont exogènes aux salariés ingénieurs mais que d'autres causes sont endogènes. (4 points)

Causes endogènes : causes imputables aux individus eux-mêmes / causes exogènes : causes subies par les individus. Voir parenthèses dans les questions 5 & 6.