

## ATELIER 1

### Dossier documentaire pour la classe puzzle

#### **Préalable : Comprendre que des logiques de domination s'entremêlent : l'imbrication des rapports sociaux de genre et des rapports de classe.**

*Soit explication du professeur soit à partir d'un document*

##### **Doc 1**

L'originalité du concept de rapports sociaux de sexe par rapport à d'autres conceptualisations (en termes de genre, notamment, ou de mode de production domestique) réside précisément, nous l'avons rappelé, dans le fait que le concept est construit explicitement en liant consubstantiellement rapports de classe et rapports de sexe. C'est aussi de notre point de vue un apport tout à fait fondamental en ce qu'il permet de renouveler en profondeur l'analyse des classes sociales, car elles sont sexuées.

Roland Pfefferkorn, « Rapports de racisation, de classe, de sexe... », Migrations Société, 2011

*Ou*

##### **Doc 1**

Comment rendre compte de l'imbrication des expériences de dominations multiples, sans privilégier *a priori* la classe sociale, le genre ou la race, autrement dit sans les hiérarchiser, ni simplement les cumuler ? [...] En quoi l'analyse de ces imbrications contribuent-elles à celle de la construction des inégalités ? Il s'agit ici d'analyser un rapport social, plus précisément un rapport d'exploitation et non une question d'identité, comme cela peut parfois être compris. Non seulement ces logiques de domination sont plurielles, mais elles se trouvent prises dans des agencements complexes que les sciences sociales cherchent à décrire et à expliquer au mieux à l'aide de différentes notions. [...]

##### **Différentes logiques de domination prises dans des articulations complexes**

Les rapports sociaux produisent les groupes et les catégories qui ont pour effet de classer les individus et de les placer dans des positions inégalitaires. Un rapport social peut être défini, si l'on suit Danièle Kergoat (2011, p. 11) comme « une relation antagonique entre deux groupes sociaux, établie autour d'un enjeu ».

Séverine Chauvel, « 15. Classe, race, genre... Comment les rapports sociaux s'imbriquent-ils ? », Serge Paugam éd., 50 questions de sociologie. Presses Universitaires de France, 2020

Qu'entend-on par articulation des rapports sociaux de genre ?

#### **Expert 1 : Comment le genre influence-t-il la place des femmes dans la sphère économique ?**

##### **Document 2**

[La] réflexion sur les rôles attendus sur la scène du travail est présente dans les travaux féministes qui se sont attachés à saisir les traits communs aux métiers massivement occupés par les femmes. Les « métiers de femme » [Perrot, 1987], ceux dont on dit qu'ils sont « bien pour une femme », sont réputés peu accaparants et mobilisent des qualifications spécifiques qui sont naturalisées comme des qualités féminines. Ces qualités dites féminines ont aussi une autre particularité, celle de s'inscrire dans le prolongement des rôles assignés aux femmes, en particulier ménager et maternel. Ainsi ces enquêtes pionnières montraient également que la position des femmes dans la division du travail salarié est, plus qu'une question de tâches et de division technique, le reflet de leur assignation à des rôles de genre. Quels que soient les débats et les reformulations à laquelle cette assignation à des rôles traditionnels a donné lieu par la suite, nous souhaitons insister sur le fait que cette approche fait écho à celle d'Everett Hughes lorsqu'il suggère de ne

pas réduire l'étude du travail aux tâches et aux postes mais invite à s'intéresser aux rôles joués sur la scène professionnelle et à la division morale du travail. Lorsqu'elle approfondit l'étude des liens entre tâches, rôles, division morale et construction du pouvoir, l'approche du sale boulot peut permettre, nous semble-t-il, d'interroger à nouveaux frais ce qui fait un métier de femme.

Christelle Avril et Irene Ramos Vacca, « Se salir les mains pour les autres. Métiers de femme et division morale du travail », Travail, genre et sociétés, vol. 43, no. 1, 2020

- 1- Quelles sont les rôles assignés aux femmes dans la société ?
- 2- Quelles sont les caractéristiques des « métiers de femmes » ?
- 3- Expliquez la phrase soulignée

## Expert 2 : L'imbrication des rapports de genre et de classe : la cas des ouvrières

### Doc 3 a

**Figure 2c - Situation des hommes sur le marché du travail selon le groupe social et les responsabilités familiales**

en %

	Avec responsabilités familiales			Sans responsabilités familiales		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Cadres	96	2	2	93	4	3
Professions intermédiaires	96	3	2	89	6	5
Employés	90	6	4	75	15	10
Ouvriers	85	9	6	74	14	11
<b>Ensemble</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>82</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

Lecture : 85 % des hommes âgés de 25 à 49 ans, ouvriers et ayant des responsabilités familiales, sont en emploi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, hommes âgés de 25 à 49 ans, salariés ou anciennement salariés.

Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

1- Faîtes une lecture donnant sens à la donnée entourée (doc 3b).

2- A l'aide des données chiffrées, comparez l'impact des responsabilités familiales sur l'activité professionnelle des femmes cadres et des femmes ouvrières.

### Doc 3 b

**Figure 2b - Situation des femmes sur le marché du travail selon le groupe social et les responsabilités familiales**

en %

	Avec responsabilités familiales			Sans responsabilités familiales		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Cadres	90	3	7	94	3	3
Professions intermédiaires	86	5	9	90	5	5
Employées	71	9	20	79	10	11
Ouvrières	54	14	32	74	11	15
<b>Ensemble</b>	<b>76</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>84</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Lecture : 54 % des femmes âgées de 25 à 49 ans, ouvrières et ayant des responsabilités familiales, sont en emploi.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, femmes âgées de 25 à 49 ans, salariées ou anciennement salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2018 et module complémentaire de l'enquête Emploi 2018.

3- A l'aide des données chiffrées, comparez l'impact des responsabilités familiales sur l'activité professionnelle des hommes ouvriers et des femmes ouvrières.

4- Que pouvez-vous en conclure sur l'impact des responsabilités familiales sur l'activité des femmes selon leur milieu social.

### Expert 3 : L'imbrication des rapports de genre et de classe : la cas des cadres

#### Doc 4

[...] Henri et sa compagne entrent dans la Fonction publique par le même concours, lui, avec une maîtrise, elle, avec un doctorat. Mais, à la naissance de leur deuxième enfant, cette dernière met un frein net à sa carrière en devenant enseignante dans une école de formation de la Fonction publique, ce qui lui permet de prendre en charge les enfants : « Donc, toutes les années où ils ont été à l'école, elle était enseignante. Ce qui fait qu'en réalité on n'a pas eu de difficultés, [...] elle était à la maison vers 17 h 40 - 17 h 50. [...] Cela lui plaisait davantage. Là, encore une fois, un heureux concours de circonstances ; cela lui plaisait davantage parce qu'elle a une fibre très professorale » (Henri, cinquantenaire, cadre supérieur). La plupart des hommes rencontrés renvoient ces configurations conjugales à un choix de leur conjointe, jamais à une contrainte (« cela lui plaisait », « c'était son truc »), comme l'explique Eric, dont la conjointe, fonctionnaire, met un terme à sa carrière après avoir changé plusieurs fois de poste pour le « suivre » dans ses différentes mobilités professionnelles : « Elle a dit : " j'arrête ". Et puis, elle avait trois enfants, elle a pris sa retraite au bout de quinze années de service, mais c'était pour elle... Ce n'était pas forcément un sacrifice, elle a géré comme elle le souhaitait. S'occuper de ses enfants, pour elle, c'était très important » (Eric, cinquantenaire, cadre dirigeant) [...]

Contrairement aux discours sur les « nouveaux pères » ou les « nouveaux hommes » qui voudraient que les hommes, spécifiquement ceux des classes supérieures éduquées, investissent désormais davantage la sphère privée, l'enquête a montré la persistance du modèle du male breadwinner (1) parmi les élites de la Fonction publique. En effet, la carrière des cadres supérieurs et des dirigeants de la haute administration est en partie rendue possible par leur désinvestissement de la sphère domestique, surinvestie en contrepartie par leurs conjointes.

Avoir une « femme exceptionnelle » constitue donc un précieux atout dans la concurrence pour l'accès aux postes dirigeants de la Fonction publique.

Alban Jacquemart, « J'ai une femme exceptionnelle », *Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux*, *Connaissance de l'emploi*, n°114, 2014

(1) Pourvoyeur de la famille

- 1- Quel est le milieu social des couples qui témoignent dans cet extrait ?
- 2- Quel est l'impact de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle des femmes ? Sur la carrière professionnelle des hommes ?
- 3- Comment les hommes expliquent-ils le changement de trajectoire professionnelle de leur compagne ?

### Expert 4 : Comprendre le « plafond de verre » qui bloque la carrière des femmes

#### Doc 5 ou la vidéo <https://www.youtube.com/watch?v=v-QjkfO8Dsw>

Comme l'a conceptualisé Joan Acker, le « plafond de verre » ou la moindre présence des femmes aux postes à responsabilités est le résultat d'un processus cumulatif de sélections et de retards dans la progression de carrière, qui se comprend au regard du « régime des inégalités » d'une organisation. Dans cette perspective, les déroulements de carrière ne peuvent être expliqués par les seules contraintes extérieures à la sphère professionnelle (socialisation familiale ou scolaire, rapports de genre au sein du couple), mais doivent être réencastés dans les mécanismes genrés de « fabrication » ou « façonnage » des dirigeant(e)s par les organisations elles-mêmes, aux différentes étapes de la carrière : recrutement, évaluation du travail et notation de la personne, promotion et affectation. Ils ne résultent pas simplement de « choix » personnels, mais sont marqués par des dimensions structurelles, dont la « structure des opportunités » qui se présente

à chaque personne. Les caractéristiques des régimes d'inégalités varient suivant les types d'organisation, leur taille et leurs valeurs dominantes, leurs politiques sociales et leur exposition à la logique du marché. Les inégalités sexuées de carrières dans la fonction publique sont restées longtemps invisibles des acteurs eux-mêmes, en raison du principe d'égalité de traitement garanti par de multiples règles bureaucratiques.

Catherine Marry et al. « 2. Au cœur des organisations : la fabrique des inégalités de carrières », *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, sous la direction de Marry Catherine, et al. Armand Colin, 2017

- 1- Rappelez comment la socialisation genrée peut expliquer les différences de carrière entre les hommes et les femmes ?
- 2- Expliquez la phrase soulignée.

**Evaluation formative : Vrai / Faux**

	VRAI	FAUX
Les inégalités hommes/ femmes dans le monde de travail et dans la sphère domestique montrent l'importance du sexe comme critère de structuration de l'espace social ce qui va à l'encontre de l'existence des classes sociales.	<b>X</b>	
Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes ce qui tend à réduire les distances intra-classe.		<b>X</b>
Les femmes cadres ont plus de temps pour leurs loisirs que les femmes employées, donc le rapport de genre s'impose davantage pour les femmes de milieu populaire. Cela montre que les distances inter-classe augmentent.	<b>X</b>	
Les employées non qualifiées sont plus souvent à temps partiel que les femmes cadres. Cela montre que les distances inter-classe diminuent		<b>X</b>

