
FRENCH

9716/23

Paper 2 Reading and Writing

May/June 2017

1 hour 45 minutes

INSERT/ENCART

READ THESE INSTRUCTIONS FIRST

This Insert contains the reading passages for use with the Question Paper.

You may annotate this Insert and use the blank spaces for planning.
This Insert is **not** assessed by the Examiner.

LISEZ D'ABORD CES INSTRUCTIONS

Cet encart contient les textes à utiliser avec la feuille d'examen.

Il est permis d'annoter l'encart et d'utiliser les espaces vides pour faire un plan.
Cet encart **n'est pas** corrigé par l'Examinateur.



This document consists of **3** printed pages and **1** blank page.

SECTION 1

Lisez le **Texte 1** et répondez aux **Questions 1, 2 et 3** sur la feuille d'examen.

Texte 1

Vive les patronnes !

Une étude majeure a été publiée récemment par l'*Organisation internationale du travail* qui a passé en revue près de 400 000 postes dans 50 000 entreprises réparties sur 94 industries dans 200 pays. Cette étude montre « de façon incontestable » que les entreprises marchent mieux quand elles sont dirigées par des femmes, les meilleures performances financières étant enregistrées par les compagnies qui comptent le plus grand nombre de femmes dans les postes de direction, et le climat professionnel y étant plus positif.

5

Comment expliquer ce phénomène ? Pour Agnès Orcier, rédactrice de la *Revue féminine de l'entreprise*, les femmes ont des qualités de management spécifiques : sens de l'écoute, partage des informations et capacité de persuasion. Pour Irène Vautré, psychologue : « C'est plutôt le fait que nous nous montrons compréhensives envers nos collègues, patientes et gentilles, faisant preuve ainsi de qualités qui aident forcément à améliorer le cadre de travail et à créer moins de conflits tant relationnels que professionnels ».

10

Contrairement au stéréotype des hommes qui sont dépassés dès qu'il faut faire deux choses en même temps, le stéréotype des femmes les présente comme étant capables de gérer simultanément deux vies – professionnelle et familiale. Du coup, cela peut apporter quelques avantages pour leurs collègues : moins de réunions tardives et d'intrusions dans la vie privée et plus de souplesse dans les horaires de travail. Plus de femmes dans des équipes de direction traditionnellement masculines améliore donc le bien-être au travail.

15

Malheureusement, une autre explication de cet écart de performance est peut-être moins positive : si les femmes sont d'excellentes patronnes, elles le seraient en partie à cause des préjugés masculins qui exigeraient d'elles de faire constamment leurs preuves. Les femmes ont tellement de grands obstacles à surmonter en tant que femmes que celles qui parviennent aux hauts postes sont souvent plus motivées que leurs collègues masculins.

20

Les entreprises ont donc tout intérêt à intégrer toujours plus de femmes dans leurs rangs. En signe d'espoir, le rapport de l'*Agence nationale des conditions de travail (l'Anact)* affirme que les industries commencent peu à peu à comprendre que la diversité dans les postes à responsabilité est bénéfique pour l'entreprise et que l'exclusion ou la sous-représentation grossière de la moitié de l'humanité n'est plus admissible.

25

SECTION 2

Maintenant lisez le **Texte 2** et répondez aux **Questions 4** et **5** sur la feuille d'examen.

Texte 2**Quand le patron est une femme**

Malgré toutes les initiatives des années récentes visant l'égalité hommes-femmes, nous sommes obligés de reconnaître que le nombre dérisoire (seulement 5 %) de grandes sociétés mondiales dirigées par des femmes est inchangé. La situation est moins dramatique dans les petites et moyennes entreprises où le pourcentage varie selon les secteurs, mais l'existence d'entreprises où il n'y a toujours aucune femme parmi les dirigeants reste à déplorer.

5

Dans certains milieux professionnels, la malheureuse idée persiste toujours que les postes à responsabilité sont pour la plupart réservés aux hommes. À un moment de leur carrière, beaucoup de femmes risquent donc la frustration de se heurter au fameux « plafond de verre ». Elles sont très nombreuses à avoir le sentiment de devoir en faire « deux fois plus » pour se prouver à la hauteur. Celles qui réussissent peuvent bien tirer une certaine fierté de leur parcours de combattante mais trop d'autres finissent au désespoir.

10

Les femmes continuent donc de faire face à des barrières difficiles à surmonter. « Nous rencontrons tout au long de notre carrière un manque d'appréciation de la part de nos collègues masculins. Nous sommes souvent sous-payées en comparaison avec les hommes, ceux-ci restant beaucoup plus nombreux dans les postes les plus rémunérateurs. Quant aux commentaires sexistes ou machistes, ne m'en parlez pas ! » se plaint Odile, assistante administrative.

15

À en croire un récent sondage, seuls 20 % des employés interrogés préfèrent avoir une patronne plutôt qu'un patron, 34 % préférant un homme, contre 46 % n'ayant pas de préférence. Il y aurait donc des hommes qui semblent avoir toujours du mal à accepter de se faire commander par une femme. Mais ce qui frappe le plus dans le sondage, c'est que parmi les personnes qui déclarent préférer un patron chef plutôt qu'une patronne, ce sont les femmes qui sont plus nombreuses.

20

Ces préjugés sont certainement basés sur de tristes clichés démodés, mais les clichés ont une grande longévité. Ils expliqueraient sans doute l'hostilité vis-à-vis des femmes faisant carrière : hostilité exprimée par ceux pour qui le dévouement à un métier et l'envie de s'épanouir autrement que par la maternité ne correspondent pas à leur vision ultra-traditionnelle du rôle de la femme.

25

BLANK PAGE

Permission to reproduce items where third-party owned material protected by copyright is included has been sought and cleared where possible. Every reasonable effort has been made by the publisher (UCLES) to trace copyright holders, but if any items requiring clearance have unwittingly been included, the publisher will be pleased to make amends at the earliest possible opportunity.

To avoid the issue of disclosure of answer-related information to candidates, all copyright acknowledgements are reproduced online in the Cambridge International Examinations Copyright Acknowledgements Booklet. This is produced for each series of examinations and is freely available to download at www.cie.org.uk after the live examination series.

Cambridge International Examinations is part of the Cambridge Assessment Group. Cambridge Assessment is the brand name of University of Cambridge Local Examinations Syndicate (UCLES), which is itself a department of the University of Cambridge.