

Correction MEM 1 - OB 2 - Vague B

I) Introduction :

- Source : INSEE
- Année de publication : 2018 (mais données de 2015)
- Thème : Inégalités salariales et conditions socio-économiques des femmes, notamment dans les fonctions d'encadrement, dans les Alpes-Maritimes.

II) Synthèse rapide +++

Le rapport met en lumière des écarts significatifs de revenus entre hommes et femmes dans les Alpes-Maritimes. Les femmes salariées du privé perçoivent en moyenne 18 800 € nets par an, soit 23 % de moins que les hommes. Les disparités sont plus marquées en haut de l'échelle des revenus. Le document souligne aussi la précarité touchant particulièrement les mères isolées, dont 37 % vivent sous le seuil de pauvreté, ainsi que certaines femmes seules sans enfant, notamment les moins de 30 ans.

1re partie : Énonciations des problématiques :

Problématiques sociales que l'on pouvait trouver :

- La pauvreté touche fortement les mères isolées (37 %) et les jeunes femmes seules (27 %) ;
- Les femmes subissent des inégalités plus marquées en haut de l'échelle salariale, ce qui limite leur ascension sociale et leur reconnaissance professionnelle.

Problématiques économiques que l'on pouvait trouver :

- L'écart de revenu de 23 % entre hommes et femmes traduit une moindre valorisation économique du travail féminin, notamment dans les fonctions d'encadrement ;
- Les femmes, en particulier les mères seules, sont plus exposées à la précarité financière faute de double revenu dans le foyer.

Problématiques juridiques que l'on pouvait trouver :

- L'inégalité de rémunération peut refléter une application partielle des lois sur l'égalité salariale (ex. : loi de 2006, loi Copé-Zimmermann de 2011 sur les conseils d'administration).

2e partie : Hypothèses de réponse aux problématiques :

- Rôle des normes genrées et des stéréotypes sociaux : les femmes sont encore largement associées à des rôles familiaux et domestiques, ce qui peut limiter leurs opportunités professionnelles, notamment dans les postes à responsabilité ;
- Inégal partage des charges parentales : les mères, en particulier lorsqu'elles sont isolées, assument souvent seules la garde des enfants, ce qui restreint leur disponibilité pour des emplois à temps plein ou avec horaires étendus, souvent mieux rémunérés ;
- Auto-censure ou faible ambition projetée : certaines femmes peuvent ne pas postuler à des postes d'encadrement faute de modèle ou par anticipation d'un environnement professionnel perçu comme peu accueillant ou discriminant.

Hypothèses économiques :

- Secteurs d'activité genrés : les femmes sont surreprésentées dans des secteurs moins rémunérateurs (ex : soin, social, administration) tandis que les hommes occupent plus souvent les fonctions techniques, commerciales ou managériales ;
- Inégal accès aux réseaux professionnels : les femmes, notamment celles en situation monoparentale, peuvent avoir moins d'opportunités de nouer des relations utiles à la progression de carrière (réseautage, cooptation, visibilité) ;
- Dévalorisation systémique des fonctions exercées majoritairement par des femmes : les métiers "féminins" sont historiquement sous-payés même lorsqu'ils demandent des compétences équivalentes à des métiers masculins.

Hypothèses juridiques et institutionnelles :

- Application partielle ou inefficace du droit à l'égalité salariale : bien que le cadre légal existe, les sanctions sont rares et les contrôles peu fréquents, ce qui réduit l'effet dissuasif ;
- Manque de dispositifs de conciliation travail/famille adaptés : la faiblesse ou l'inadaptation des services de garde, des horaires souples ou du télétravail pénalise surtout les femmes ;
- Inertie des structures de gouvernance : les postes d'encadrement sont souvent accaparés par des hommes en place, ce qui crée un effet de reproduction sociale et de blocage d'accès aux femmes.

3e partie : Perspectives de réponses :

Social :

- Favoriser un changement culturel en luttant contre les stéréotypes de genre dès l'école. Par exemple, encourager les filles à se diriger vers des secteurs mieux rémunérés (sciences, tech, etc.).
- Inspirer des politiques publiques sur le modèle des pays nordiques, qui affichent les taux les plus faibles d'inégalités de genre au travail.
- Mettre en place plus d'aides pour les mères seules : structures d'accueil à la petite enfance, aménagements durables des emplois, etc.

Economique :

- Intégrer des objectifs d'égalité dans les politiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ;
- S'inspirer de dispositifs comme les quotas pour les postes à responsabilités : en Norvège, une loi de 2003 impose 40 % de femmes dans les conseils d'administration. La loi Rixain fixe les quotas dans les conseils d'administration.

Juridique :

- Mettre en valeur les avancées législatives françaises tout en proposant de les compléter par des sanctions effectives et des primes à la conformité ;
- Elargir les applications de la loi Rixain ? => ex dans l'encadrement opérationnels des entreprises ;
- L'égalité salariale figure dans le Code du travail : « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. » +++ attention certains ont dit que cela n'était pas en place ;
- Sanctions plus sévères si écarts commis par les employeurs + créer autorité indépendante de contrôle comme cela existe dans d'autres pays d'Europe.

III) Conclusion rapide et ouverture :

Ce rapport met en évidence la persistance de fortes inégalités entre femmes et hommes dans l'accès aux fonctions d'encadrement et les conditions de vie dans les Alpes-Maritimes. Ces disparités, bien qu'encadrées juridiquement, perdurent sur le plan économique et social. L'avenir passe par un croisement entre volonté politique, action citoyenne et réforme culturelle.