

16 / 20

(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou la feuille d'émargement)

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : Contrôleur externe F.P

Session : 2025

Epreuve n° : 1

Matière : Analyse de dossier

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille : 01 / 03

Question 1. Rappeler et commenter la situation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en France

La constitution garantit l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, l'INSEE constate encore en 2022 un écart salarial de 4% entre femmes et hommes, à temps plein et à poste comparable dans le privé.

Il convient donc d'observer ces disparités, puis leurs évolutions.

I) Des inégalités salariales dans tous les secteurs et à différents niveaux de responsabilité

En équivalent temps plein, l'écart de salaire net est de 14,9% dans le privé, mais celui-ci est aussi de

11,3 % dans la fonction publique. Selon le "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique" 2023, cet écart représente en moyenne 296 € en moins dans le revenu mensuel des femmes.

Les inégalités salariales se situent aussi au niveau de l'accès aux statuts de cadre : les femmes ne représentent que 4 cadres sur 10. Dans la même idée, la part des femmes diminue quand le niveau de salaire augmente : elles ne représentent que 21,9 % des salariées du premier centile de rémunération.

Toutefois, on peut constater une évolution.

II) Une évolution positive ces dernières années

Bien que seulement 4 cadres sur 10 soient des femmes actuellement, elles n'étaient que 2 sur 10 dans les années 80.

De même, le taux d'activité des femmes, bien qu'encore inférieur de 6 points à celui des hommes, se résorbe régulièrement depuis 4 décennies.

L'écart de salaire à temps de travail égal à d'ailleurs baisse de 7 points entre 1995 et 2022.

L'index sur l'égalité professionnelle dans le privé est en augmentation régulière de 2020 à 2023, de 84/100 à 88/100.

Ainsi, même si l'inégalité salariale entre femmes et hommes reste une réalité en France aujourd'hui, il convient d'accompagner les changements en cours pour poursuivre et accentuer cette évolution.

Question 2: Identifier les principales causes des inégalités entre les femmes et les hommes :

Les inégalités salariales entre femmes et hommes restent importantes en France en 2025. Il est nécessaire d'en analyser les principales causes pour pouvoir mettre en place des mesures efficaces.

Nous identifierons dans un premier temps les contraintes spécifiques subies par les femmes, puis les stéréotypes qui peuvent limiter l'accès aux hautes fonctions.

1) Des inégalités dans la cellule familiale contraignante.

La part des femmes travaillant à temps partiel est trois fois plus importante que celle des hommes à temps partiel.

De même, le temps de travail d'une mère est plus faible que celui du père. Plus le nombre d'enfants est grand et plus l'âge des enfants est faible, et plus cet écart augmente.

Cette inégalité semble corrélée avec le partage des tâches

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen :

Contrôle externe F.P

Session :

2025

Epreuve n° :

1

Matière :

Analyse de données

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille :

02 / 03

domestiques et parentales. Là où un homme consacre quotidiennement 110 minutes à ces tâches, une femme y consacre en moyenne presque 300. Cet écart notable a nécessairement un impact sur la sphère professionnelle.

On peut d'ailleurs remarquer que le taux d'activité des mères en couple n'est que de 81,3%, alors qu'il culmine à 95,5% chez les pères.

Mais d'autres stéréotypes impactent ces inégalités

II] Des choix qui limitent l'accès aux hautes fonctions

Les choix d'orientation et de métiers sont orientés par des stéréotypes qui entretiennent les inégalités.

En effet, dès le lycée, les choix d'orientations faits par les femmes les amènent à envisager des carrières

sociales, de services ou en sciences humaines. On retrouve ainsi plus de 80 % de femmes dans les filières coiffure, santé et social, ou humanités littéraires et philosophie.

A contrario, elles sont moins de 10 % en Industrie et développement durable.

Cela engendre une ségrégation professionnelle puisque 8 salariés sur 10 exercent un métier "non mixte".

Au final, les postes à bas salaire sont majoritairement occupés par des femmes, au contraire des postes à haut salaire.

De plus, ces écarts de salaires augmentent avec l'âge : de 4,6 % pour les moins de 25 ans, il est de 27,5 % pour les 60 ans ou plus.

Question 3: actions mises en œuvre par le gouvernement pour agir contre ces inégalités dans le secteur privé et public.

Le corpus législatif concernant l'égalité salariale femmes hommes comprend de nombreux textes. Le premier texte instaurant des quotas, promulgué en 2011, impose 40% ^{de femmes} dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

Une autre évolution majeure a été l'instauration de l'index d'égalité femmes hommes, que nous détailleront dans un premier temps.

Nous examinerons ensuite les évolutions à venir dans les prochaines étapes.

I] Rendre mesurables les inégalités : l'index d'égalité femmes hommes

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place l'index d'égalité femmes hommes.

Cet outil s'est adressé dans un premier temps à

toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Cette obligation s'applique aussi aujourd'hui par la loi du 19 Juillet 2023 aux administrations publiques ainsi qu'aux communes et intercommunalités de plus de 40000 habitants.

Il s'agit d'évaluer selon 4 à 5 critères les différences de rémunération selon le sexe.

Ces critères sont : la suppression des écarts de rémunération, égalité de chances d'être promu ou augmenté, augmentation de salaire garantie après congé maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'index permet d'établir une note sur 100 qui doit être publiée. Elle doit aussi être supérieure à un minimum à peine de sanctions.

D'autres évolutions sont aussi en cours

II) Le gouvernement prolonge ces évolutions :

La loi "Rixain" du 24 décembre 2021 impose de nouvelles contraintes :

Le ministère du travail publiera lui-même les

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen : contrôleur externe F.PSession : 2025Epreuve n° : 1Matière : Analyse de dossier

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque feuille A3 dans le cadre à droite et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre forcée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Feuille : 03 / 03

index des entreprises. De plus, pour les entreprises qui obtiennent moins de 75/100, il faudra publier les corrections apportées et pour celles en deça de 55/100, il faudra fixer et publier des objectifs pour chaque indicateur de l'index.

Il est également prévu, pour 2024, un minimum de 30% des femmes parmi les cadres dirigeants.

Quota qui sera porté à 40% en 2030.

Avant à la fonction publique, en plus de prévoir un index calqué sur celui du privé, la loi du 19 Juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure aussi des quotas :

40% de chaque sexe des les cadres supérieurs à partir de 2024

De même, toutes les fonctions publiques, qu'elles soient d'Etat,

hospitalières ou locales sont soumises à quota (50%), à peine de pénalités financières à compter de 2027. Cette obligation inclue les cabinets ministériels et présidentiel.

La fonction publique, largement féminine, n'a pourtant que 25% de femmes parmi ses cadres. Les quotas de primo nominations précises permettront à terme de ré'équilibrer cette situation.