

Concours B/L 2023

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Nina Guyon et Mathilde Viennot

**Sujet :**

**Les déterminants des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail**

**Dossier documentaire**

**Document 1** : Tableau issu d'une note de l'Institut des Politiques Publiques (IPP), p.2

**Document 2** : Tableau issu d'une publication du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SIES) de 2022, p.3

**Document 3** : Tableau issu d'une publication de l'INSEE de 2020, p.4

**Document 4** : Extrait d'un article du New York Times de 2020, p.5

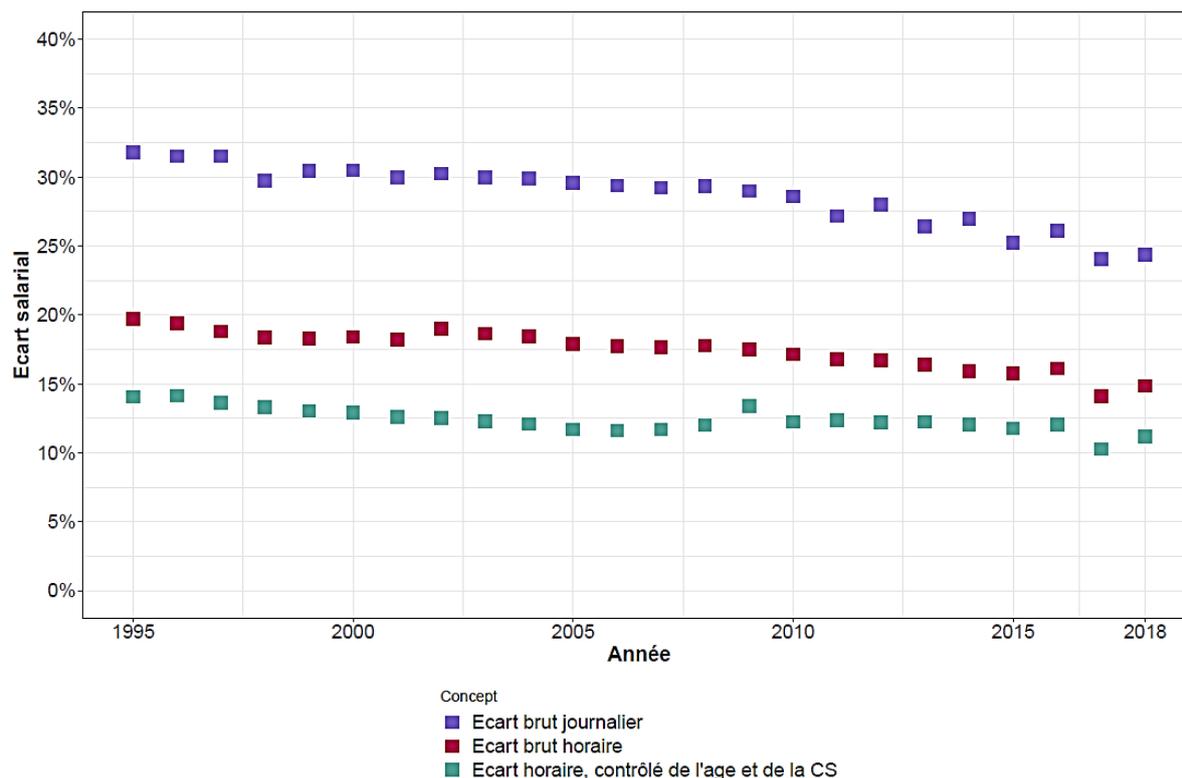
**Document 5** : Tableau extrait d'un article de recherche à paraître, p.6

**Document 6** : Extrait d'un rapport de l'OCDE de 2021, p.7

## Document 1 : Evolution des inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises

Thomas Breda, Paul Dutronc-Postel, Joyce Sultan Parraud, Maxime Tô, “Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises”, Note de l’Institut des Politiques Publiques (IPP) n°68, 2021

Figure : Ecart salarial total



Notes : Écart salarial femmes/hommes, pour chaque année entre 1995 et 2018. L'écart salarial est calculé comme la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes, rapporté à celui des hommes. Trois concepts de salaires sont utilisés : le salaire net journalier (salaire net annuel total, divisé par le nombre de jours travaillés), le salaire net horaire (salaire net annuel total, divisé par le nombre d'heures rémunérées), et le salaire net horaire, corrigé des différences entre catégories d'âge et professions et catégories socio-professionnelles. Les écarts « bruts » sont calculés en ne contrôlant par aucune caractéristique.

Lecture : En 2018, les femmes gagnaient, tous postes salariés confondus, un salaire horaire en moyenne 15 % inférieur à celui des hommes.

Sources : DADS 1995-2018, calculs des auteurs.

## Document 2 : Différences de diplôme le plus élevé obtenu selon le genre

Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, "État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France", 2022

**Tableau : Répartition des sortants de formation initiale en fonction de leur diplôme le plus élevé en 2017, 2018 et 2019 (en %)**

	Ensemble des sortants	Hommes	Femmes
Master, Doctorat	17	14	20
École d'ingénieurs, école de commerce	10	8	11
Licence	10	9	11
BTS, DUT et équivalent	11	12	11
<b>Total diplômés des études supérieures</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>54</b>
Baccalauréat général	9	9	10
Baccalauréat technologique	6	6	5
Baccalauréat professionnel et assimilé	16	18	14
CAP, BEP ou équivalent	9	10	8
<b>Total diplômés du second cycle du secondaire</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>37</b>
Diplôme national du Brevet	7	8	6
Aucun diplôme	5	6	4
<b>Total brevet et aucun diplôme</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
<b>Total sortants de formation initiale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Lecture : En moyenne sur 2017, 2018 et 2019, sur 100 femmes sorties de formation initiale, 54 sont diplômées de l'enseignement supérieur (France métropolitaine + DROM).

Source : Insee (enquête Emploi), traitements MENJS-MESRI-DEPP.

### Document 3 : Écarts de rémunération et de temps de travail moyens selon le genre

Simon Georges-Kot, “Écarts de rémunération femmes-hommes”, Insee Première n°1803, 2020

**Tableau : Écarts de rémunération et de temps de travail moyens entre femmes et hommes en 2017**

	Revenu salarial net			Salaire net en EQTP			Volume de travail		
	Femmes en euros	Hommes	Écart en %	Femmes en euros	Hommes	Écart en %	Femmes en EQTP	Hommes	Écart en %
<b>Diplôme</b>									
Inférieur au Bac	13 056	18 872	30,8	20 051	23 809	15,8	0,65	0,79	17,9
Bac à Bac + 2	18 686	25 501	26,7	24 341	29 547	17,6	0,77	0,86	11,1
Bac + 3 ou plus	29 080	45 798	36,5	35 896	50 851	29,4	0,81	0,90	10,1
<b>Expérience professionnelle</b>									
Moins de 5 ans	8 043	9 824	18,1	18 770	20 047	6,4	0,43	0,49	12,6
5 à 10 ans	14 464	18 541	22,0	21 735	24 095	9,8	0,67	0,77	13,5
10 à 20 ans	18 619	24 823	25,0	24 966	28 992	13,9	0,75	0,86	12,9
20 à 30 ans	21 823	30 285	27,9	27 368	33 757	18,9	0,80	0,90	11,1
30 ans ou plus	22 205	31 455	29,4	28 563	36 473	21,7	0,78	0,86	9,9
<b>Nombre d'enfants</b>									
Aucun enfant	13 613	16 618	18,1	22 692	24 398	7,0	0,60	0,68	11,9
Un enfant	17 751	23 402	24,1	24 932	28 281	11,8	0,71	0,83	14,0
Deux enfants	19 948	29 482	32,3	26 514	33 640	21,2	0,75	0,88	14,2
Trois enfants ou plus	15 662	29 824	47,5	24 419	35 540	31,3	0,64	0,84	23,6
<b>Âge du plus jeune enfant (parents uniquement)</b>									
Moins de 3 ans	14 749	22 546	34,6	24 306	27 388	11,3	0,61	0,82	26,3
3 à 16 ans	19 169	29 080	34,1	25 592	33 034	22,5	0,75	0,88	14,9
Plus de 16 ans	19 299	30 214	36,1	26 175	36 143	27,6	0,74	0,84	11,8
<b>Ensemble</b>	<b>16 299</b>	<b>22 793</b>	<b>28,5</b>	<b>24 467</b>	<b>29 394</b>	<b>16,8</b>	<b>0,67</b>	<b>0,78</b>	<b>14,1</b>

Lecture : en 2017, les femmes salariées du privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en EQTP.

Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, panel tous salariés.

#### **Document 4 : Article sur la valeur du travail non rémunéré des femmes**

*Courrier international*, « Le chiffre du jour. Inégalités : la valeur du travail non rémunéré des femmes », 8 mars 2020, à partir d'un article du *New York Times*

À l'occasion de la Journée internationale des femmes, le *New York Times* s'intéresse à la valeur du travail non rémunéré effectué en 2019 par les femmes. Des tâches indispensables pour la société et pourtant ignorées des indicateurs économiques.

“La valeur du travail non rémunéré effectué par les femmes est estimée à 10 900 000 000 000 de dollars”, titre *The New York Times*. Ce chiffre exorbitant provient d'une étude d'Oxfam visant à évaluer la valeur monétaire de cette “main-d'œuvre de l'ombre”.

Autrement dit, si les femmes du monde entier avaient été payées au salaire minimum pour toutes les heures qu'elles consacrent aux tâches domestiques et à prendre soin de leurs proches, elles auraient gagné l'année dernière 10 900 milliards de dollars. Soit plus que les revenus annuels cumulés des 50 plus grandes entreprises de la liste *Fortune Global 500*, qui inclut Walmart, Apple et Amazon, remarque le quotidien new-yorkais.

Il est rare que les sociétés cherchent à établir la valeur du travail de soutien non rémunéré, sauf lorsqu'elles sont confrontées à une interruption du service.

La société islandaise en a fait l'expérience le 24 octobre 1975, lorsque 90 % des femmes ont cessé toute activité et laissé les maris se débrouiller avec la cuisine, le ménage et les enfants. Sans elles, le pays a été paralysé, relève *The New York Times*.

#### **Travail invisible**

Pourtant, ce travail indispensable au fonctionnement de la société est largement ignoré par les économistes : il n'apparaît pas dans le PIB national, ni dans les mesures de croissance économique.

On considère traditionnellement que s'occuper des enfants, des personnes âgées et des handicapés est une tâche qui doit être effectuée gratuitement au sein d'une famille, mais ce faisant on masque la vraie valeur économique de ce genre de travail.

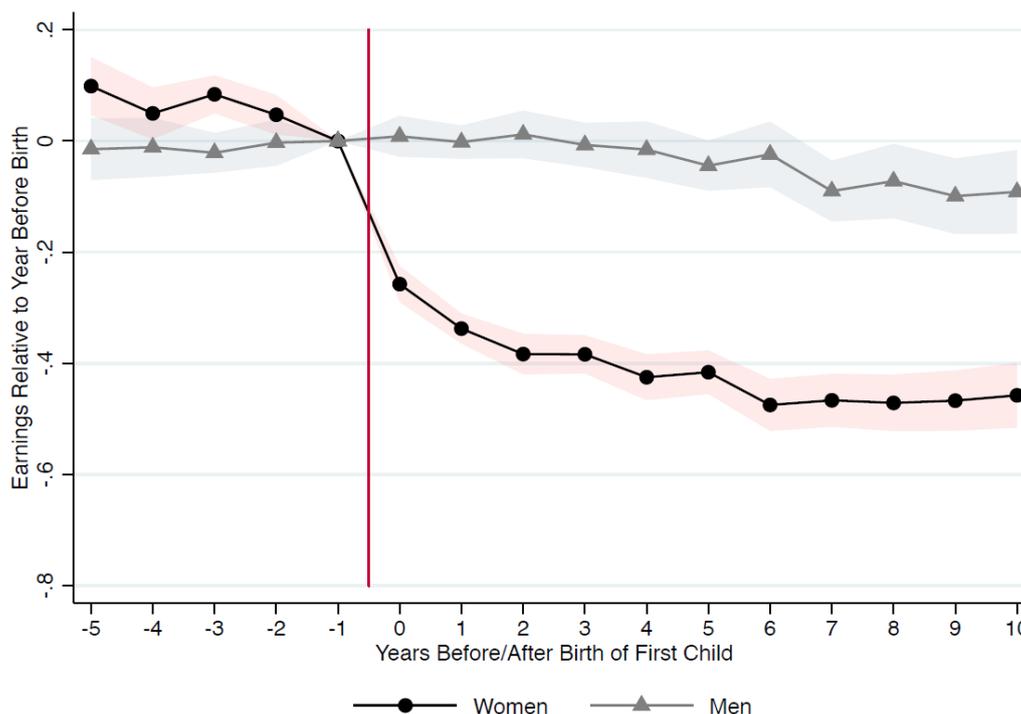
Le quotidien new-yorkais remarque que, même si ces tâches non rémunérées incombent majoritairement aux femmes, elles sont plus ou moins inégalement réparties entre les genres selon les pays. L'Inde recense le plus grand écart : les femmes y passent en moyenne six heures par jour à s'occuper de la maison, tandis que les hommes n'y consacrent que “cinquante-deux pauvres minutes”. Au contraire, la qualité du système social dans les pays scandinaves réduit la différence à moins d'une heure en Suède, au Danemark et en Norvège.

Le quotidien déplore par ailleurs de “sombres perspectives” dans ce domaine et note qu'il faudra, selon le Forum économique mondial, au moins un siècle encore avant que tous les pays n'atteignent “la parité des genres”.

## Document 5 : Effet de la parentalité sur les revenus

Cortes et Pan, “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market”, Journal of Economic Literature, A paraître

Graphique : Effet de la parentalité sur les revenus par sexe

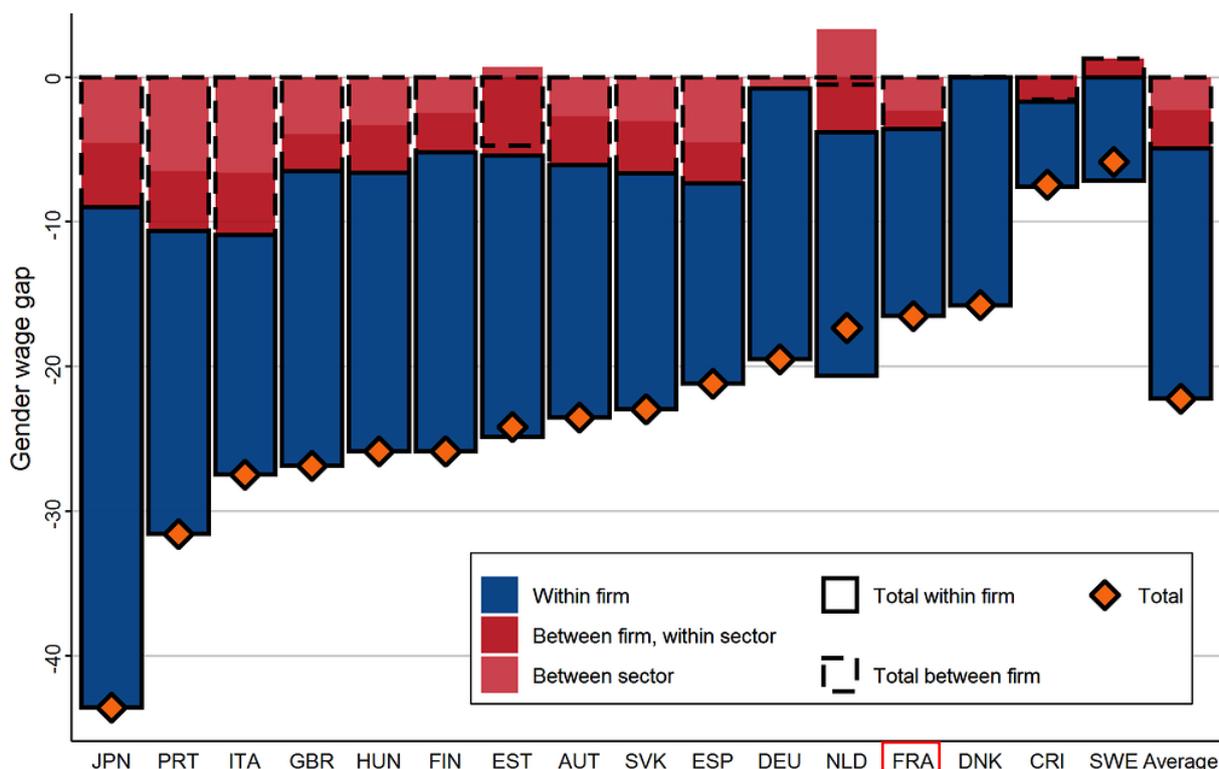


Note : “Earnings relative to year before birth” signifie “Revenus exprimés relativement aux revenus l’année précédant la naissance”; “Years Before/After birth of first child” signifie “Année avant/après la naissance du premier enfant”. Les données utilisées sont celles des vagues 1976 à 2017 du PSID qui est le panel américain d’étude des dynamiques de revenus. L’échantillon est restreint aux chefs de ménages et époux / cohabitants de 20 à 55 ans et ayant eu leur premier enfant entre 20 et 45 ans. L’échantillon est également restreint aux parents qui sont observés au moins une fois avant et après la naissance de leur premier enfant et dont on observe les revenus au moins quatre fois sur la fenêtre de 15 années considérée. Ce graphique reporte les coefficients de la régression des revenus (en assignant zéro revenu aux individus qui ne travaillent pas) sur des indicatrices d’années relatives à la naissance du premier enfant (coefficients reportés dans le graphique), en contrôlant par des effets fixes d’âge de l’individu et d’année calendaire. Les coefficients sont exprimés en pourcentage du revenu contrefactuel sans enfants, séparément pour les femmes et les hommes. Le graphique indique également les intervalles de confiance à 95% [...].

## Document 6 : Graphique sur le rôle des entreprises dans les inégalités salariales

OCDE, “Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales : Enseignements d’une étude internationale à grande échelle”, 2021

**Graphique : Les trois quarts de l'écart de rémunération femmes-hommes s'expliquent par la politique menée intra-entreprise, tandis que le quart restant reflète la forte concentration des femmes dans les entreprises à bas salaires**



Note : décomposition de l'écart de rémunération entre femmes et hommes à niveau de qualification similaire intraentreprise, entre des entreprises d'un même secteur et intersecteurs. L'écart de rémunération entre femmes et hommes à niveau de qualification similaire est obtenu à partir d'une régression des salaires logarithmiques sur une variable auxiliaire du genre et des profils flexibles gains-expérience par éducation [...] ainsi que des variables auxiliaires de la décennie de naissance pour neutraliser les effets de cohorte. Le graphique reporte la différence de salaire des femmes par rapport aux hommes à compétences égales, en pourcentage, depuis le début des années 2000 jusqu'au milieu des années 2010. "Within" signifie "intra", "between" signifie "inter", "firm" signifie "entreprise", et "sector" signifie "secteur". "Gender wage gap" signifie "écart de salaire femmes-hommes".