

CONCOURS EXTERNE - INTERNE*

CONCOURS DE Adjoint Administratif de 1^{ère}
classe

ÉPREUVE DE texte d'ordre général

*Rayez la mention inutile :

(20)

N.B. Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.

IMPRIMERIE NATIONALE 135 011

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 1

1) Définitions :

- "Plafond de verre" : expression imagée symbolisant l'impossibilité, ici dans le cadre professionnel, d'accéder à des promotions et progresser hiérarchiquement. Dans le cas de cet article, le plafond de verre est le fait d'être une femme, et de ne pouvoir évoluer dans une entreprise à cause de cela.

- "Politiquement correct" : expression qualifiant le fait de rester consensuel, de refuser d'aborder des sujets propices aux débats et aux polémiques (ici le sexisme à l'encontre des femmes salariées).

- "sexisme" : fait de discriminer quelqu'un en raison de son genre. Dans le texte ci-présent, il s'agit du sexisme que font subir des hommes à des femmes dans le milieu de la finance aux États-Unis.

2) Le titre de l'article nous informe que le texte va rapporter de nombreux exemples concrets de machisme, c'est à dire de discriminations que subissent des femmes de la part de collègues

de travail masculins. Ce machisme est qualifié d'"ordinaire" car il est banalisé, habituel.

L'article dresse ainsi un état des lieux du machisme dans le monde de la finance aux Etats-Unis, et de comment les femmes sont considérées dans ce milieu comme inférieures aux hommes, y compris dans les moments de la vie courante tels que les repas, etc.. Ce machisme est la norme il est peu dénoncé, peu combattu.

3) "Omerta" signifie "la loi du silence". C'est un terme que l'on utilise par exemple souvent dans les affaires de banditisme où des témoins préfèrent taire à la justice ce qu'ils savent par peur des représailles.

Aux Etats-Unis écrite dans le milieu bancaire la clause "U4", signée par les salariés au moment de leur embauche. En signant cette clause, ils s'engagent à ne révéler au monde extérieur aucun conflit, et à ne chercher à les régler qu'en interne. L'auteur fait ainsi un parallèle entre l'omerta et la clause U4 qui incite à taire, à ne pas dénoncer les problèmes graves comme ceux des discriminations sexuelles. Peu de femmes osent dénoncer le sexisme dont elles sont victimes car elles craignent des représailles : mises au placard, rétrogradations, licenciements... Cette chappe de plomb entretient ces discriminations qui, faute de pouvoir être facilement dénoncées, perdurent. Ce silence peut aussi être acheté, comme l'a constaté Mme Sherry au moment de sa démission (chéquier qu'elle refusait pour pouvoir parler de son vécu).

4) L'article est riche en exemples prouvant que les femmes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes. Il y a d'abord le cas des "plaisanteries" du quotidien comme le fait de placer des préservatifs dans une pizza destinée à une salariée, les blagues obscènes ou sexistes ("vous pourrez assister à des réunions quand vous apprendrez à jouer au golf"), les remarques telles que "l'on ne devrait recruter que les femmes qui ont des frères"... Ce type de plaisanteries sont souvent qualifiées de potaches par ceux qui les font, on en est pas mais graves. Elles participent à créer un climat malsain au travail à l'égard des femmes, elles les rabaisent quotidiennement face aux hommes.

Au delà de ces manifestations sexistes qui passent pour banales et innocentes (à tort) de la part de ceux qui les préfèrent, le texte cite d'autres exemples autrement plus importants : rétrogradation au retour d'un

congé maternité, demande de promesse de ne pas faire d'enfants au moment de l'embauche, congé maternité écourtés, rémunérations 20% inférieures, à études égales, des femmes face aux hommes...
Il apparaît alors comme évident que les femmes ne sont pas égales aux hommes dans ce milieu.

5) Face à ce constat alarmant, il convient de signaler que des initiatives existent pour combattre ce sexisme. Depuis les années 90, certains établissements cherchent à enrayer ce problème. Les banques d'investissement se sont dotées de commissions chargées de réfléchir à la diversité. On peut imaginer une volonté de faire des efforts en faveur de la parité hommes / femmes, en particulier sur les postes à responsabilités (le plafond de verre empêchant nombre de femmes d'y accéder). D'autres banques accordent des congés maternité plus généreux, car la maternité est un facteur fort de discrimination. Ces efforts sont nécessaires mais ne semblent pas être suffisants, en témoignant les écarts de rémunérations entre femmes et hommes, toujours présents aujourd'hui.

6) L'auteur défend le point de vue que le machisme dans le milieu de la finance est omniprésent, banalisé et donc pernicieux. Il estime qu'un "système" existe pour le faire perdurer, notamment par la clause U4 destinée à obliger tout conflit à se régler entre quatre murs. Les hommes ont le pouvoir et peuvent aisément faire et défaire les carrières des femmes. L'auteur considère que pour autant, une prise de conscience existe. De nombreuses victimes osent braver la pression sociale et professionnelle, et osent poursuivre en justice leurs employeurs, ou témoigner publiquement de leur vécu. L'omerta, bien que toujours présente, est heureusement partiellement fragilisée. Les femmes qui brisent le silence incite ainsi d'autres femmes à en faire de même. En conséquence, l'auteur se satisfait des progrès enregistrés depuis quelques dizaines d'années, notamment les initiatives prises par certains établissements en faveur de la parité homme / femmes. Pour autant, Stéphane Lauer juge ces progrès encore insuffisants. Les différences de rémunérations persistent et le machisme ordinaire qui se manifeste au quotidien est toujours très présent, et le problème loin d'être éradiqué.