

École normale supérieure – concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2022

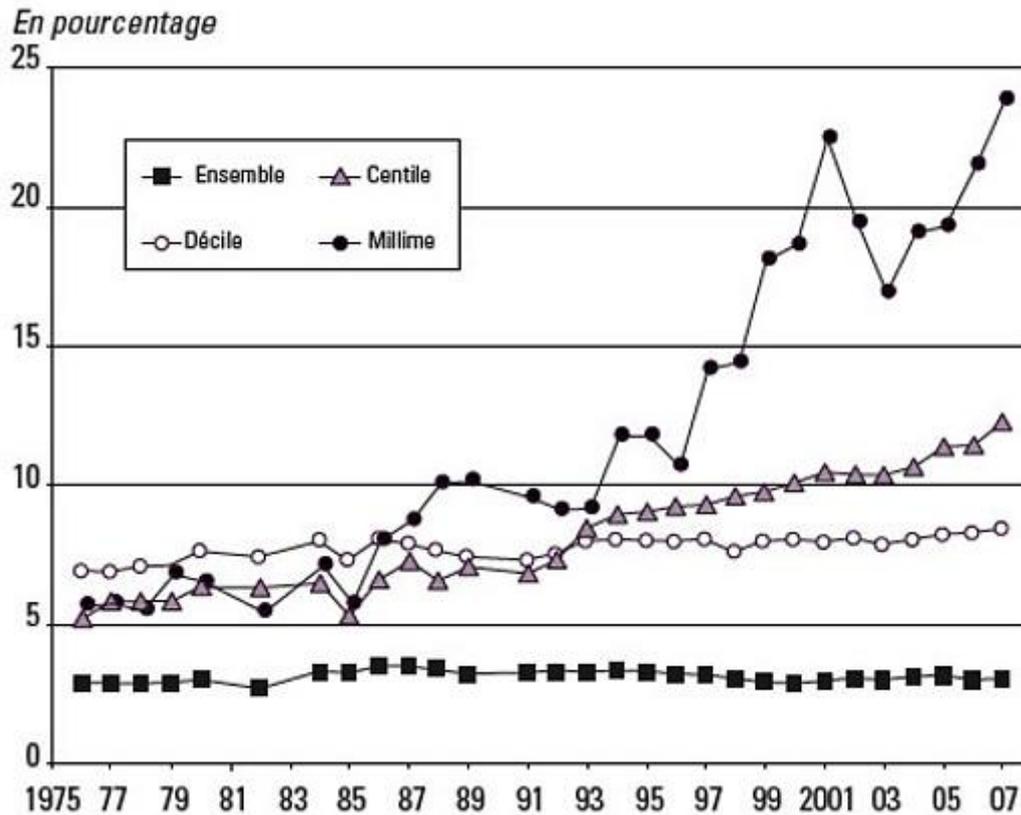
Jury : Lise Bernard et Arnaud Pierrel

### **Dominer l'espace social**

*Le dossier comporte 10 pages numérotées de 1 à 10*

Document 1 : Part des salariés de la finance au sein des fractiles supérieurs des salaires .....	2
Document 2 : Caractéristiques socio-démographiques des députés de 2017 selon le groupe politique .....	3
Document 3 : Structures comparées du <i>Who's who</i> , des cadres dirigeants et de la population active par secteurs d'activité .....	4
Document 4 : Origines sociales des élèves externes de l'ENA (1975-2000) .....	5
Document 5 : Compétences en anglais selon les groupes sociaux .....	6
Document 6 : Table de destinée selon les groupes sociaux pour les actifs de 2010-2014 .....	7
Document 7 : Composition des revenus par fractile de revenus.....	8
Document 8 : Recours à la domesticité et travail des femmes de la haute bourgeoisie	9

## Document 1 : Part des salariés de la finance au sein des fractiles supérieurs des salaires



Source : Olivier Godechot, « Financiarisation et fractures socio-spatiales », *L'année sociologique*, 2013.

Lecture : En 2007, les salariés de la finance représentent 24 % des 0,1 % des salariés les mieux payés en France.

## Document 2 : Caractéristiques socio-démographiques des députés de 2017 selon le groupe politique

	Âge lors de l'élection (en années)	Part de femmes (en %)	Part de cadres et professions intellectuelles supérieures (en %)	Issu du secteur privé (en %)	Diplômés à bac + 5 (en %)	Part d'énarques (en %)	Revenus moyens 2016 (euros) <sup>1</sup>
La France insoumise	43,8	41	41	41	47	0	25 874
Gauche démocrate et républicaine	55,4	19	25	31	31	0	45 709
Nouvelle Gauche	55,4	39	48	32	68	3	42 641
La République en marche	46,2	48	61	64	72	1	56 871
Modem	52,9	38	46	56	67	4	74 069
UDI, Agir et indépendants	51,5	23	43	43	63	6	63 346
Les Républicains	53,4	23	53	51	64	6	61 332
Non inscrits	52,8	24	53	35	77	6	53 663
Total	49,1	39	55	56	68	3	57 556

Principe de lecture : parmi les députés de la 15<sup>e</sup> législature, ceux du groupe de La République en marche ont en moyenne 46,2 ans en 2017.

Source : Julien Boelaert *et al.*, « Le temps des élites. Ouverture politique et fermeture sociale à l'Assemblée nationale en 2017 », *Revue française de science politique*, 2018.

**Document 3 : Structures comparées du *Who's who*, des cadres dirigeants et de la population active par secteurs d'activité**

<b>Secteurs d'activités retenus pour l'analyse</b>	<b>Who's who</b>	<b>Cadres dirigeants</b>	<b>Population active</b>
Commerce	9,1	19,5	36,3
Industrie	11,6	16,6	24,7
Social, éducation, recherche	7,3	21,6	13,7
Police, justice, armée, diplomatie	5,9	7	8,4
Activités libérales (droit, médecine, etc.)	4,2	11,1	5,8
Banque, assurance, finance	9,6	8,4	4,8
Média, presse, communication	8,8	4,8	1,8
Conseil, audit, formation	6,2	5,3	1,7
État économique, équipement	4,2	1,1	0,8
Activité artistique	6,5	2	0,5
Organisation professionnelle	8	0,5	0,3
<b>Ensemble</b>	<b>81,4</b>	<b>97,9</b>	<b>98,8</b>

Source : François Denord *et al.*, « Le champ du pouvoir en France », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2011.

Note 1 : Le *Who's who* est un dictionnaire biographique des personnes vivantes présentées comme « qui comptent » en France.

Note 2 : Le total des colonnes n'est pas égal à 100 % car certains individus sont inclassables dans les secteurs retenus.

## Document 4 : Origines sociales des élèves externes de l'ENA (1975-2000)

		Période 1975-1981		Période 1985-2000		
		Filles	Garçons	Filles	Garçons	
Origine sociale	Classes supérieures du privé homogames	5,1	2,9	13,4	9,1	
	Classes supérieures du privé avec inactive	30,8	42,9	25,2	26,3	
	Classes supérieures du public homogames	10,3	2,1	12,6	11,7	
	Classes supérieures du public avec inactive	23,1	20	11,8	12,4	
	Classes supérieures hybrides public-privé homogames	5,1	3,6	7,9	10,6	
	Classes supérieures hétérogames	10,3	6,4	16,5	16,8	
	<i>Total classes supérieures</i>	<i>84,7</i>	<i>77,9</i>	<i>87,4</i>	<i>86,9</i>	
	Classes moyennes homogames	2,6	3,6	2,4	3,3	
	Classes moyennes avec inactive	6,4	4,3	2,4	2,2	
	classes moyennes hétérogames	0	2,9	3,1	2,9	
	<i>Total classes moyennes</i>	<i>9</i>	<i>10,8</i>	<i>7,9</i>	<i>8,4</i>	
	Petits indépendants	3,8	7,1	2,4	3,3	
	Classes populaires	1,3	1,4	0,8	0,7	
	Classes populaires avec inactive	1,3	2,9	1,6	0,7	
<i>Total classes populaires</i>	<i>6,4</i>	<i>11,4</i>	<i>4,8</i>	<i>4,7</i>		
Profession des pères	Chefs d'entreprise	14,5	14,5	7,1	7,4	
	Cadres d'entreprise	19,7	27,5	34,9	31,2	
	Professions libérales	10,5	10,1	15,1	15,8	
	Cadres de la fonction publique	27,6	21,7	15,9	16,9	
	Professeurs, professions scientifiques, etc.	11,8	5,1	13,5	14,7	
	<i>Total professions supérieures</i>	<i>84,1</i>	<i>78,9</i>	<i>86,5</i>	<i>86</i>	
	Professions intermédiaires des entreprises	6,6	5,8	6,3	3,7	
	Professions intermédiaires de la fonction publique, etc.	1,3	3,6	0	1,5	
	Enseignants du primaire et assimilés	1,3	0,7	1,6	2,9	
	Agriculteurs, artisans et commerçants	3,9	5,8	2,4	3,7	
	Salariés d'exécution	2,6	5,1	3,2	2,2	
	Sans emploi	0	0	0	0	
	Profession des mères	Cheffes d'entreprise	0	0	0	0,7
		Cadres d'entreprise	5,1	0,7	3,1	3,6
Professions libérales		3,8	2,9	11,8	6,9	
Cadres de la fonction publique		2,6	2,1	3,1	7,7	
Professeures, professions scientifiques, etc.		11,5	2,9	17,3	13,5	
<i>Total professions supérieures</i>		<i>23</i>	<i>8,6</i>	<i>35,3</i>	<i>32,4</i>	
Professions intermédiaires des entreprises		3,8	2,1	6,3	3,3	
Professions intermédiaires de la fonction publique, etc.		1,3	3,6	2,4	3,6	
Enseignantes du primaire et assimilées		5,1	1,4	6,3	6,9	
Agricultrices, artisanes et commerçantes		1,3	4,3	2,4	2,9	
Salariées d'exécution		1,3	4,3	4,7	7,7	
Sans emploi		64,1	75,7	42,5	43,1	
Part d'individus dont l'un des parents exerce dans le public		48,1	33,8	43,7	49,8	
Lieu de naissance		Paris et région parisienne	39,7	42,1	48,4	49,6
	Ailleurs en France	38,5	45,7	40,5	42,7	
	Etranger	21,8	12,1	11,1	7,7	

Source : Elsa Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, thèse de doctorat en sociologie, 2020.

Lecture : Entre 1975 et 1981, 5,1 % des filles élèves externes de l'ENA sont d'origine sociale classes supérieures du privé homogames.

Note : Les origines sociales « classes supérieures hybrides » rassemblent les couples de parents composés d'un ou d'une cadre du public ou enseignant et d'un ou d'une cadre du privé, profession libérale ou chef d'entreprise. Les origines sociales « classes supérieures hétérogames » rassemblent les couples de parents composés d'une personne des classes supérieures et d'une personne des classes intermédiaires ou populaires en activité.

## Document 5 : Compétences en anglais selon les groupes sociaux

	Pourcentage de répondants ne présentant aucun attribut de compétence en anglais :
Agriculteurs exploitants	94,0
Artisans	86,1
Commerçants et assimilés	75,1
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	62,7
Professions libérales	31,8
Cadres de la fonction publique	36,0
Professeurs, professions scientifiques	21,4
Profession de l'information, des arts et des spectacles	34,4
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	34,8
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	22,6
Instituteurs et assimilés	41,2
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	52,6
Professions intermédiaires administratives et commerciales de la fonction publique	56,0
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	48,3
Techniciens	47,3
Contremaîtres, agents de maîtrise	74,8
Employés civils et agents de service de la fonction publique	76,8
Policiers et militaires	70,7
Employés administratifs d'entreprise	59,9
Employés de commerce	73,4
Personnels des services directs aux particuliers	83,6
Ouvriers qualifiés de type industriel	85,8
Ouvriers qualifiés de type artisanal	89,4
Chauffeurs	87,4
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	81,2
Ouvriers non qualifiés de type industriel	89,8
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	91,5
Ouvriers agricoles	90,3
<b>Ensemble</b>	<b>68,5</b>

Source : Philippe Coulangeon, « Le privilège culturel des cadres », in Paul Bouffartigue *et al.* (sld.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*, 2011.

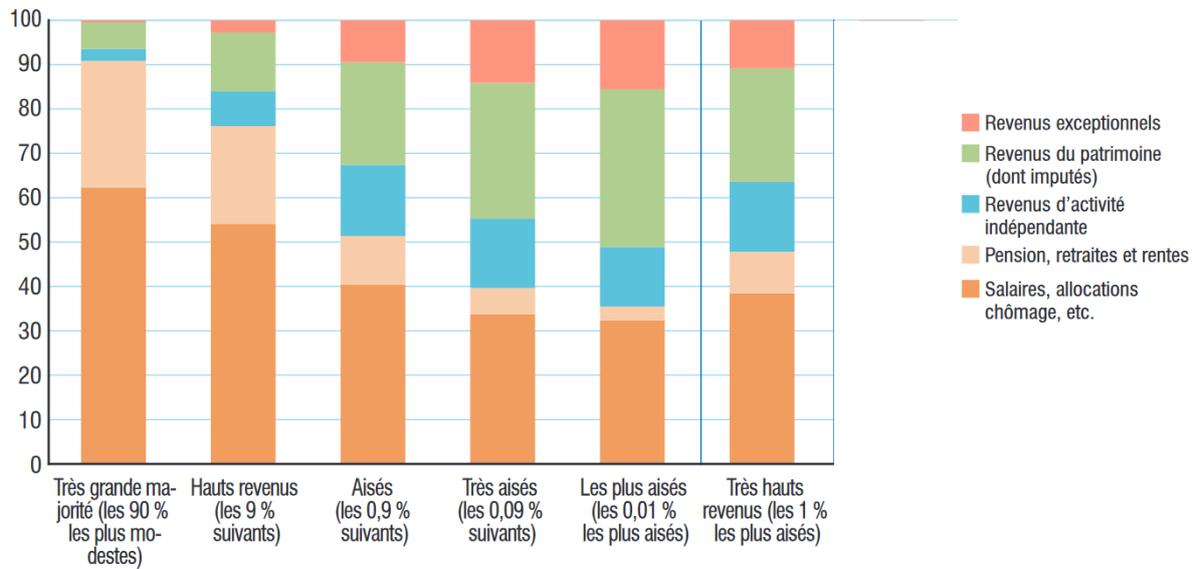
Document 6 : Table de destinée selon les groupes sociaux pour les actifs de 2010-2014

	10	21	22	23	31	32	36	41	46	47	48	51	54	55	56	61	66	69	Tot.
10 Agriculteurs	18	3	2	1	1	3	6	7	4	4	2	10	5	2	7	14	7	2	100
21 Artisans	1	9	4	1	2	5	9	10	8	4	2	10	7	3	7	14	5	1	100
22 Commerçants	1	4	8	2	2	8	14	11	9	3	2	8	5	4	7	8	4	0	100
23 Chefs d'entreprise	1	3	8	8	5	7	17	8	10	3	1	7	9	2	3	6	2	0	100
31 Professions libérales et assimilés	1	2	5	1	13	18	21	16	9	2	1	3	3	1	2	2	1	0	100
32 Cadres de la fonction publique professions intellectuelles et artistiques	1	2	3	1	5	20	18	15	8	3	1	7	4	2	4	5	2	0	100
36 Cadres d'entreprise	1	2	4	1	4	12	24	14	9	4	2	6	6	3	3	4	2	0	100
41 Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	0	2	3	0	3	12	15	21	8	4	2	10	4	2	5	6	3	0	100
46 Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	1	2	4	1	2	9	16	13	11	5	2	8	8	3	4	9	2	0	100
47 Techniciens	1	2	2	1	2	8	15	15	8	9	2	10	5	3	4	10	3	0	100
48 Contremaîtres, agents de maîtrise	0	3	2	0	1	6	13	13	8	6	4	11	7	3	4	11	4	0	100
51 Employés de la fonction publique	1	3	2	0	1	6	8	12	7	4	2	18	6	4	7	13	6	1	100
54 Employés administratifs d'entreprise	1	2	3	1	2	7	11	13	7	5	3	11	8	3	6	10	4	1	100
55 Employés de commerce	0	2	3	0	1	3	10	11	9	6	3	12	7	8	5	15	4	1	100
56 Personnels des services directs aux particuliers	0	4	2	1	1	3	7	9	11	4	3	13	4	3	10	18	7	1	100
61 Ouvriers qualifiés	1	3	2	0	1	3	6	8	6	5	3	13	6	4	9	20	8	1	100
66 Ouvriers non qualifiés	1	3	2	0	1	2	5	7	6	4	3	14	5	4	10	20	13	1	100
69 Ouvriers agricoles	2	5	1	0	0	2	3	5	3	3	2	14	5	4	14	21	11	4	100

Note : Les cases grisées (44 cases sur 324) reposent sur des effectifs trop faibles pour faire l'objet d'un commentaire.

Source : Cédric Hugrée, « Les sciences sociales face à la mobilité sociale », *Politix*, 2016.

## Document 7 : Composition des revenus par fractile de revenus



Source : INSEE, *Les revenus et le patrimoine des ménages*, 2018.

## Document 8 : Recours à la domesticité et travail des femmes de la haute bourgeoisie

« J'ai parfois l'impression d'être cheffe de chantier » : la fatigue d'être servi·e :

Cette phrase est prononcée par Gislaine après que son époux nous a quittés, à la moitié de l'entretien, pour que nous poursuivions ensemble. N'ayant pas grandi dans des familles qui avaient du personnel, être employeur·e est un rôle nouveau pour elle et Samuel [conjoint de Gislaine]. Au début, ils se sont tous les deux renseignés sur les démarches de déclaration à faire, ou encore sur les astuces pour trouver du bon personnel auprès de leurs ami·e·s. Mais très vite, c'est Gislaine qui a pris la tête de ce recours : elle se souvient des heures passées à s'entretenir avec les candidat·e·s, de ses angoisses sur la confiance à leur accorder. Au quotidien, elle me parle du contrôle permanent qu'elle a sur ses employé·e·s, des efforts qu'elle fait pour toujours paraître réveillée et apprêtée *a minima*.

### *Une gestion continue, du recrutement au licenciement*

Les manuels d'économie domestique publiés du XVIII<sup>e</sup> au XX<sup>e</sup> siècles valorisent le rôle domestique des femmes en ayant pour objectif d'en faire de bonnes ménagères. Dans les plus anciens et ceux réservés en particulier aux femmes bourgeoises, être une bonne ménagère passe par le fait de savoir gérer son personnel de maison. Sans que la figure de la femme au foyer soit valorisée dans tous les milieux enquêtés, celle de l'épouse qui sait s'occuper de son personnel est très présente sur le terrain : elle est exacerbée, et héritée, dans les familles aristocrates et grandes bourgeoises rencontrées, mais s'exprime aussi chez les fortunes plus récentes qui sont les premières de leurs lignées à recourir à du personnel de maison. Ainsi, la valorisation des activités professionnelles ou de loisir qui n'ont pas trait à la sphère domestique et la distanciation du rôle de ménagère, particulièrement présent chez les nouvelles fortunes, n'entrave pas celle d'une compétence féminine à encadrer le personnel, qui construit le rôle des femmes des milieux très fortunés. En fait, ce sont les femmes, qui, dans les maisons, sont chargées de recruter et de sélectionner les employé·e·s, leur apprendre leur travail, les superviser, repérer leurs fautes et les réprimander, leur donner les ordres, ou encore les licencier. Cette supervision générale des équipes d'employé·e·s, à la manière de cheffes d'entreprise, peut parfois être allégée par un majordome-régisseur, souvent présent dans les maisons à forte domesticité, mais n'annule pas l'investissement des femmes. [...]

### *Le coût du travail émotionnel*

Le travail du *care*, dont le travail domestique, a beaucoup été étudié sous l'angle du « travail émotionnel » (« *emotion work* ») invisible qu'il requiert. Le travail émotionnel a cependant moins été mis en évidence pour parler des manières dont celles et ceux qui bénéficient des soins des autres le mettent en œuvre. Dès lors qu'on se place du côté des employeuses, ce travail ressort pourtant fortement : Geneviève Fraisse faisait par exemple des relations entre employeuses et employé·e·s le point de départ de son ouvrage sur les « femmes toutes mains », il y a plus de quarante ans. Les femmes très fortunées rencontrées doivent au quotidien assurer le bon déroulement, sur le long terme, de l'ensemble des relations qui se nouent dans la maison : les relations entre la famille et les employé·e·s, et entre les employé·e·s. Ce travail est présenté par ces femmes comme une contrainte, parfois d'autant plus inconfortable lorsqu'il consiste à faire la médiation lors d'un conflit ou de prendre la décision de renvoyer un·e employé·e. Les femmes employeuses parlent avec leurs époux des soucis relationnels, des conflits ou de leurs doutes sur les employé·e·s – la réciproque est moins évoquée –, mais à titre de conseils. Les hommes se désinvestissent des relations, et souvent, le revendiquent en entretien, comme le fait Gustave, un homme français âgé de 61 ans

issu de l'aristocratie, chef d'entreprise, qui a grandi dans des univers sociaux où se faire servir est une pratique héritée de génération en génération. Avec sa femme, ils emploient deux employées polyvalentes, qui les suivent entre le Cantal et Paris dans leurs deux résidences, et un couple de gardiens qui surveillent le château.

Gustave : « Ma femme gère vraiment ça très bien. Elle me rappelle en ce sens ma propre mère, qui savait vraiment y faire avec le personnel. C'est important, de savoir gérer son personnel, comme je vous le disais. Les femmes, chez nous, elles apprennent ça très vite, dès qu'elles sont jeunes.

*Et pas les hommes ?*

Gustave : Ah bah nous, on est bien généreux avec nos femmes, on leur paie ce qu'elles veulent (rires) ! Bon si elle me demandait vingt-cinq domestiques, je ne sais pas si je pourrais assurer, mais là, elle a tout le confort qu'elle veut. C'est vrai qu'il lui arrive de se prendre la tête pour rien, parfois, ma femme est comme ça. L'autre jour, tiens, elle a eu un problème avec l'une des filles, qui je ne sais plus, n'avait pas rendu toute la monnaie des courses... alors le soir, dans le lit, elle était là, à tourner en rond, à me dire qu'elle a peur qu'elle la vole alors qu'elle a toute confiance en elle, mais qu'en même temps, elle allait pas quand même la virer pour ça depuis le temps qu'elle est là, mais que bon, si ça dégénérait... (Il soupire et lève les yeux au ciel) Je vous jure !

Extrait de : Alizée Delpierre, « Des femmes si privilégiées ? La fatigue d'être servi-e par des domestiques », *Travail, genre et sociétés*, 2021.