

École normale supérieure – concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2024

Jury : Laure Flandrin et Arnaud Pierrel

Gens du public

Le dossier comporte 8 pages numérotées de 1 à 8

Document 1 : Caractéristiques des agents des trois fonctions publiques (% de colonne)	2
Document 2 : Que deviennent en 2015 les agents entrés comme contractuels en 2011 ?	3
Document 3 : Féminisation (en %) des catégories de fonctionnaires dans différents ministères.....	4
Document 4 : Les horaires de travail atypiques dans la fonction publique.....	5
Document 5 : Niveau de diplômes des recrutés aux concours externes de la fonction publique d'État en 2021	6
Document 6 : Contraintes et expositions physiques selon le versant de fonction publique et les caractéristiques des agents (en % de personnes exposées).....	7
Document 7 : Métropolitains et ultramarins dans l'emploi public	8

Document 1 : Caractéristiques des agents des trois fonctions publiques (% de colonne)

Caractéristiques	Fonction publique de l'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble
Fonctionnaires	60,2	73,2	66,3	66,0
Contractuels	20,6	22,1	22,6	21,5
Militaires	12,3	0,0	0,0	5,4
Autres catégories et statuts	6,7	3,0	10,8	6,3
Bénéficiaires de contrats aidés	0,1	1,8	0,4	0,7
Catégorie A	55,2	12,4	40,1	37,2
Catégorie B	23,2	11,9	26,0	19,9
Catégorie C ¹	20,5	74,7	33,9	42,1
Indéterminée	1,1	1,0	0,0	0,8
15-24 ans	6,8	4,7	6,1	5,9
25-34 ans	19,5	14,5	24,7	18,9
35-49 ans	40,6	37,9	38,0	39,1
50 ans ou plus	33,1	42,9	31,2	36,1
Femmes	57,4	61,2	78,1	63,1
Temps partiel ²	17,6	25,0	23,4	21,4

¹ Une catégorie hiérarchique a été attribuée aux non-titulaires selon leur code grade et tous les bénéficiaires de contrats aidés sont classés ici en catégorie C.

² Inclut les temps non complets et incomplets.

Note : La catégorie A regroupe les cadres de la fonction publique, la catégorie B regroupe les professions intermédiaires et la catégorie C regroupe les employés et ouvriers.

Source : Insee Première, « En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique », 2023.

Document 2 : Que deviennent en 2015 les agents entrés comme contractuels en 2011 ?

	État	Territoriale	Hospitalière
Contractuel puis fonctionnaire A	7	3	8
Contractuel puis fonctionnaire B	3	2	5
Contractuel puis fonctionnaire C	3	19	17
Contractuel renouvelé et CDI	25	20	21
Contrats longs non renouvelés	19	8	7
Contrats courts non renouvelés	40	48	40
Autres changements de statut	2	2	1
Total	100	100	100

Source : Aurélie Peyrin, *Sociologie de l'emploi public*, 2019.

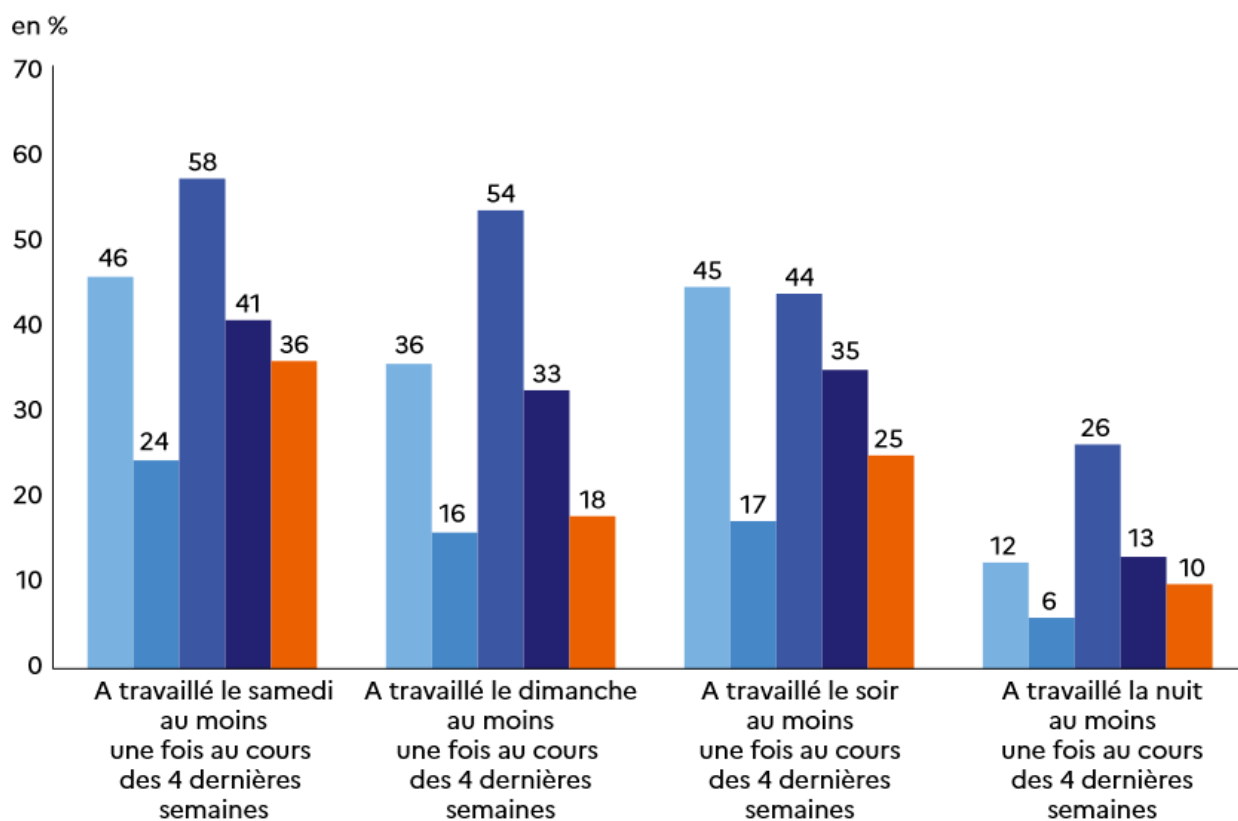
Document 3 : Féminisation (en %) des catégories de fonctionnaires dans différents ministères

	Part de femmes dans les ministères « sociaux »	Part de femmes au ministère des Finances et de l'Économie
Catégorie C	81 %	63 %
Catégorie B	73 %	60 %
Catégorie A	56 %	49 %
Catégorie A+	47 %	29 %
Emplois supérieurs et dirigeants	40 %	21 %

Note : Les ministères « sociaux » regroupent ceux de la Famille, des Relations sociales, de la Santé, de la Solidarité, des Sports, du Travail et de la Ville.

Source : Catherine Marry *et al.*, *Le plafond de verre et l'État*, 2017.

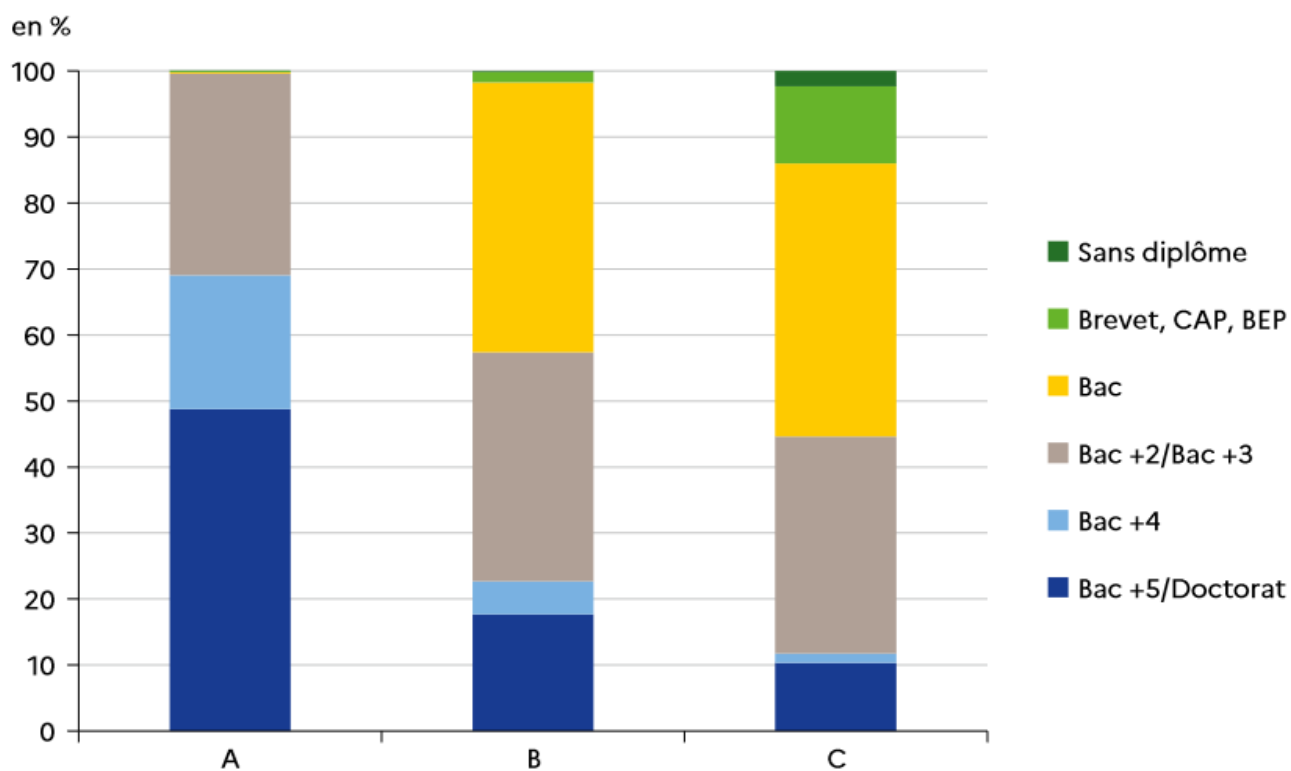
Document 4 : Les horaires de travail atypiques dans la fonction publique



Note : De gauche à droite, les barres représentent : la fonction publique d'État (bleu clair), la fonction publique territoriale (bleu), la fonction publique hospitalière (bleu foncé), l'ensemble de la fonction publique (bleu très foncé), le secteur privé (orange).

Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *Chiffres clés* 2023 (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee 2022).

Document 5 : Niveau de diplômes des recrutés aux concours externes de la fonction publique d'État en 2021



Note : « A », « B » et « C » désignent respectivement les fonctionnaires de catégorie A, de catégorie B et de catégorie C.

Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *Chiffres clés 2023*.

Document 6 : Contraintes et expositions physiques selon le versant de la fonction publique et les caractéristiques des agents (en % de personnes exposées)

		Rester longtemps debout	Rester longtemps dans une autre posture pénible à la longue	Porter ou déplacer des charges lourdes	Subir des secousses ou des vibrations	Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	Être en contact avec des produits dangereux	Respirer des fumées ou des poussières
Fonction publique	d'État	47	29	25	8	22	19	16
	territoriale	47	38	42	17	41	31	32
	hospitalière	64	45	59	14	53	51	17
Catégorie sociale	Cadres	29	17	13	2	8	17	9
	Prof. inter	54	31	35	8	28	23	14
	Employés	54	47	48	16	51	37	27
	Ouvriers	77	50	75	43	61	53	65
Sexe	Femmes	51	36	39	8	36	27	15
	Hommes	51	33	37	21	33	35	34
Ensemble		51	35	38	13	35	30	22
Secteur privé		48	36	41	19	38	30	33

Source : Dares, enquête Conditions de travail, 2019.

Document 7 : Métropolitains et ultramarins dans l'emploi public

Le taux d'emploi public est plus élevé pour les métropolitains que pour les ultramarins à La Réunion, mais aussi en Guadeloupe et en Martinique : ils y sont moins exposés au chômage, notamment parce que leur venue dans les DOM résulte souvent d'une mutation professionnelle. En métropole, au contraire, le taux d'emploi public est plus élevé pour les ultramarins que pour les métropolitains. La structure par âge et par diplôme de ces populations offre des pistes pour comprendre ces positions. D'une part, les métropolitains vivant dans les DOM ont le plus souvent entre 30 et 40 ans, ce qui correspond au milieu de leur carrière, alors que les ultramarins de métropole ont le plus souvent entre 20 et 30 ans, ce qui correspond à un début de carrière, voire à des études. D'autre part, les ultramarins vivant dans les DOM ont deux fois plus souvent un niveau d'études primaire ou inférieur que ceux vivant en métropole et que les métropolitains. À l'inverse, les métropolitains vivant dans les DOM ont trois fois plus souvent un niveau supérieur à la licence que ceux vivant en métropole et que les ultramarins. En métropole, les ultramarins sont en moyenne moins diplômés que les métropolitains, mais l'écart est moins marqué.

Ainsi, la fonction publique joue un rôle central pour les personnes nées aux Antilles et à La Réunion, qui s'explique par le plus petit nombre d'emplois privés dans ces régions, plutôt que par des emplois publics particulièrement nombreux comparé à la métropole. Dans l'Hexagone, les ultramarins sont beaucoup plus fréquemment agents publics que les métropolitains. Dans les DOM, le taux d'emploi public est moins élevé pour les ultramarins que pour les métropolitains, surtout parce que ces derniers sont moins souvent au chômage. La fonction publique joue donc un rôle de premier plan dans les Outre-mer et pour leurs ressortissants, d'abord comme pourvoyeuse d'emploi pour les migrants entrants et sortants, voire comme moteur des mobilités DOM-métropole. Les liens entre mobilité et emploi public ne sont pas les mêmes pour les métropolitains rejoignant les DOM et pour les ultramarins rejoignant la métropole, comme en témoignent les profils variés de ces populations, notamment en termes d'âge et de diplôme. Il existe donc des contextes de recrutement dans la fonction publique qui affectent différemment ultramarins et métropolitains, en lien avec leurs mobilités. [...]

Peut-être encore davantage que leur inégal accès à l'emploi stable, les différences de répartition entre postes d'exécution et postes d'encadrement pour les ultramarins et métropolitains du public soulèvent la question d'une hiérarchisation entre ces populations. En effet, ces postes impliquent par définition des rapports hiérarchiques dont les agents publics font l'expérience directement dans leurs interactions au travail. Des rôles professionnels leur correspondent, susceptibles d'interagir avec les représentations associées à des caractéristiques comme l'origine des agents, et de les solidifier. [...] Quelle que soit la région, les ultramarins de la fonction publique occupent bien plus fréquemment des postes d'ouvriers ou d'employés que les métropolitains, même si l'écart varie. En métropole, les ultramarins ont 1,6 fois plus de chances que les métropolitains d'occuper ces postes. Ce rapport de chances est de 1,5 en Guadeloupe, 2,6 en Martinique et 1,5 à La Réunion. Symétriquement, les métropolitains de la fonction publique occupent bien plus souvent des postes de cadres que les ultramarins (selon l'espace, entre une fois et demie et trois fois et demie) [...].

Source : Marine Haddad, « Antillais et Réunionnais dans l'emploi public : idéal d'égalité ou maintien de spécificités ? », 2022.