

# ALLEMAND

*Programme, conseils, bibliographie*

## NATURE DES ÉPREUVES

### 1<sup>RE</sup> ÉPREUVE

Faire la synthèse en allemand d'un texte allemand extrait de la presse allemande d'environ 600 mots et d'un texte français extrait de la presse française d'environ 600 mots.

La synthèse comportera environ 150 mots ( $\pm 10\%$ ).

Le texte allemand et le texte français abordent un sujet commun ou voisin vu sous deux optiques différentes.

### 2<sup>E</sup> ÉPREUVE

Épreuve rédactionnelle : traiter en allemand un sujet en rapport avec les deux textes dont le candidat aura fait la synthèse.

On demande 200 mots minimum.

## CONSEILS AUX CANDIDATS

Les sujets sont des sujets d'actualité. Ils peuvent être de tous ordres : économique, culturel, sociétal, politique...

Ils sont le plus souvent de caractère général et concernent le monde, l'Europe, en relation évidemment avec l'Allemagne, peuvent traiter de questions spécifiquement allemandes (un homme politique allemand, une entreprise allemande, un aspect de la société allemande, un événement allemand...), mais aussi s'attacher aux relations franco-allemandes (coopération entre les deux pays dans le cadre européen, position des deux pays dans le contexte mondial, histoire des relations, divergences, convergences, forces, faiblesses...).

Les concepteurs s'efforcent de faire en sorte que les sujets ne soient ni spécialisés, ni techniques, ni sulfureux, ni ennuyeux et que le vocabulaire soit accessible à la moyenne des candidats.

Nous conseillons aux candidats de lire la presse des deux pays, dans les deux langues (*Le Monde, Le Point, Le Nouvel Observateur, L'Express, Les échos...*, *Die Zeit, Die Frankfurter Allgemeine Zeitung, FOCUS, Die Süddeutsche Zeitung, Der Spiegel...*).

Il est fortement déconseillé de faire de la paraphrase au lieu d'une synthèse. Une lecture (et relecture) approfondie des textes, ainsi qu'une prise de distance par rapport à leur contenu sont donc la condition *sine qua non* pour réaliser de bonnes synthèses.

**Attention :** la synthèse à partir du texte français n'est en aucun cas une traduction ! De même, le jury est sensible à des prises de position personnelles du candidat par rapport au sujet rédactionnel qui ne sauraient être un plagiat des textes proposés précédemment.

On évitera les banalités affligeantes, les lieux communs et les propos creux... même en allemand ils ne trompent personne !

Enfin il est inutile de préciser qu'une langue soignée respectant la syntaxe, l'orthographe, la ponctuation, les majuscules ainsi qu'une écriture lisible, une copie bien présentée, raviront les correcteurs.

Les candidats sont notés pour chaque épreuve tant sur le contenu que sur la forme : des idées, des propos construits, une langue correcte et riche sont les atouts des bonnes copies.

# ALLEMAND

*Ce cas a été rédigé par l'ESC Grenoble.*

**DURÉE : 2 HEURES**

## CONSIGNES

*Aucun document n'est autorisé.*

## SUJET

### FRAUEN UND MÄNNER

#### **Travail à faire**

1. Lesen Sie aufmerksam den Text „Die Männer sind die Hüter der gläsernen Decke“.

Fassen Sie diesen Text zu einer Synthese in deutscher Sprache zusammen.  
Diese Synthese soll ca. 150 Wörter (+/- 10%) umfassen.  
Keine Paraphrase!

*10 Punkte*

2. Lesen Sie aufmerksam den Text « Les traders femmes sont trop sages pour gagner plus ».

Fassen Sie den Text zu einer Synthese in deutscher Sprache zusammen.  
Diese Synthese soll ca. 150 Wörter (+/- 10%) umfassen.  
Keine Übersetzung, keine Paraphrase!

*10 Punkte*

3. Schreiben Sie einen Aufsatz in deutscher Sprache über das Thema: „Mehr Frauen in der Wirtschaft – welche Vorteile hätte das? Sind Quoten eine Lösung für mehr Gleich.“

Begründen Sie Ihre persönliche Meinung mit Argumenten und Beispielen! “

*20 Punkte*

## TEXT 1

## „Die Männer sind die Hüter der gläsernen Decke\*\*“

**Nur wenige Frauen gelangen in Top-Positionen. Der Soziologe Carsten Wippermann erklärt im Interview, wie die Männerwelt die Konkurrentinnen systematisch abriegelt.**

**Zeit online:** Herr Wippermann, Sie haben in den vergangenen Wochen die Funktion und Wirkung der gläsernen Decke untersucht. Sind Sie jetzt ein anderer Mann?

**Carsten Wippermann:** (lacht) Ich hoffe, meine Frau, die gemeinsam mit mir an der Studie gearbeitet hat, sieht das nicht so. Vor allem unsere beiden Töchter können nichts mehr von der gläsernen Decke hören. Aber ich denke, das ändert sich auch wieder.

**Zeit online:** Sie haben drei Mentalitätsmuster bei Männern im Management ausgemacht, die wie eine dreifache Schranke gegen Frauen wirken. Hat Sie das erstaunt?

**Wippermann:** Es gab gleich mehrere Ergebnisse, die uns überrascht haben. Zum einen sprachen die von uns befragten Männer sehr positiv über Frauen. Auf der Einstellungsebene haben diese Manager eine große Sympathie für Frauen in Führungspositionen. Aber man kann dies leicht als gender political correctness entlarven, wenn man in die Tiefe geht.

**Zeit online:** Sie haben in einem ersten Schritt über 500 Männer und Frauen in Führungspositionen bei privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland befragt – und anschließend mit 30 Männern Tiefeninterviews geführt. Wussten die Befragten, worum es in der Studie geht?

**Wippermann:** Nein, wir haben das genaue Thema und den Auftraggeber nicht genannt. Es wäre sonst zu einem Antwortverhalten entsprechend der sozialen Erwartung gekommen. Wir haben den Befragten aber mitgeteilt, dass es um Männer und Frauen in Führungspositionen geht. Auch haben wir absolute Diskretion zugesagt. Anders kann man solche narrativen Tiefeninterviews nicht machen.

**Zeit online:** Wie lief die Befragung ab?

**Wippermann:** Wir hatten einen Untersuchungszeitraum von acht Wochen. Die Manager wurden von Männern befragt, die Interviews wurden aufgezeichnet und hinterher transkribiert. Beim Lesen der Transkripte haben wir in mixed teams gearbeitet. Derjenige, der das Interview geführt hatte, brachte eine tiefe Nähe mit – der Teampartner brachte mit seiner Distanz eine andere Perspektive ein. Es war erstaunlich zu sehen, dass die Interviewer die Aussagen der Manager verteidigt haben. Der Prozess der Auswertung war für uns hoch spannend.

**Zeit online:** Spannend sind die Ergebnisse. Sie machen aus, dass bei Männern in Führungspositionen nur oberflächlich eine Offenheit für Frauen besteht. Aber unter der Oberfläche schlummern Chauvinisten, die lieber unter sich bleiben wollen?

**Wippermann:** So drastisch würden wir das nicht ausdrücken. Aber Sie haben Recht. Wir haben festgestellt, dass latent drei verschiedene Mentalitätsmuster mit ihrer je eigenen Logik laufen, die schwer zu enthebeln sind. Wird Frauen der Zugang zu Posten in Kontrollgremien geboten, schließen sich gleich wieder andere Türen. Die dominierenden Mentalitätsmuster wirken wie ein mehrfach abgeriegeltes System.

**Zeit online:** Das müssen Sie genauer erläutern. Wie funktioniert das?

**Wippermann:** Alle 30 von uns befragten Männer konnte man einem Typus zuordnen. Der eine ist sehr konservativ. Bei ihm kann man eine kulturelle und funktionale Ablehnung von Frauen qua Geschlecht ausmachen. Zitate aus den Interviews:

Frauen seien eine Irritation im inner circle und unerwünscht im Vorstand.

Der andere Typus hat eine emanzipierte Grundhaltung und geht davon aus, dass Frauen chancenlos gegen die Machtrituale seien. Das Topmanagement verlangt Härte und das steht im Widerspruch zum Frauenbild in unserer Gesellschaft. Es fielen Formulierungen wie: Ein Vorstandsposten ist eine andere Sportart – und Frauen hätten nicht die Härte dafür. Frauen, die entsprechend auftreten, wirken dann nicht mehr authentisch – und für diesen Typus ist aber Authentizität ein sehr wichtiger Erfolgsfaktor.

Der dritte Typus zeigt einen radikalen Individualismus. Diese Männer sagen, dass das Geschlecht eigentlich keine Rolle dabei spielt, wenn es um die Besetzung einer Führungsposition geht. Aber es gebe nicht genügend Frauen, die authentisch und flexibel genug dafür seien.

Alle drei Haltungen kommen in einem Unternehmen vor. Das heißt: Erfüllt eine Frau eine der genannten Anforderungen, steht sie damit im Widerspruch zu den anderen beiden. Die gläserne Decke ist also dreifach gesichert.

**Zeit online:** Woher kommen denn diese Mentalitätsmuster – und konnten Sie erkennen, dass ältere Männer eher konservativ, jüngere eher individuell eingestellt sind?

**Wippermann:** Woher die Muster kommen, haben wir nicht untersucht. Und wir konnten nicht feststellen, dass ein Muster bei einer bestimmten Generation besonders stark ausgeprägt war. Es gibt sehr junge Manager, die stark konservativ eingestellt sind und ältere, die eine individuelle Haltung haben. Aber alle wussten genau, warum Frauen nur schwer in Führungspositionen kommen können.

**Zeit online:** Haben Sie auch den Qualitätsaspekt beleuchtet? Auffällig ist ja, dass wann immer es um den Frauenanteil in Führungspositionen geht, auch die Frage nach der Qualität der Führung gestellt wird.

**Wippermann:** Wir haben gefragt, ob die Befragten glauben, dass ein Mehr an Frauen für Unternehmen positiv wirkt. Es stellte sich heraus, dass sowohl Männer als auch Frauen der Meinung sind, dass am Besten für den Erfolg ihres Unternehmens eine Mischung aus einem gleichen Anteil männlicher und weiblicher Manager ist. Es herrschte auch weitgehend Einigkeit darüber, dass gemischte Teams auch auf internationaler Ebene einen Wettbewerbsvorteil bedeuten, weil die Unternehmen flexibler sind.

Tina Groll, *Zeit online*, 29/09/2009 (gekürzte Fassung)

\*die gläserne Decke: le plafond de verre

## TEXT 2

## Les traders\* femmes sont trop sages pour gagner plus

***A la City, leurs bonus sont 80 % inférieurs à ceux des hommes, car elles ne jouent pas les risque-tout.***

« Si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la banque n'aurait pas fait faillite. » Inventée dans la crise, cette plaisanterie retrouve aujourd'hui sa saveur. Une étude sur les rémunérations de la City, publiée par l'organisme *Equality and Human Rights*, montre que les bonus des femmes sont inférieurs en moyenne de 80 % à ceux des hommes. On se pose alors aussitôt la question : les femmes traders prendraient-elles moins de risques que leurs confrères masculins, ce qui serait une explication à leurs plus faibles rémunérations ? Tout cela ne serait-il qu'une simple histoire de testostérone, comme ironisait l'hebdomadaire *The Economist* il y a quelques semaines.

« J'ai fait ce métier quand j'étais jeune, mais dès que j'ai eu un enfant, cela ne m'a plus amusée du tout, explique Tania Petersen, ex-trader, responsable du recrutement pour les salles de marchés à CT-Partners. Et puis, si les femmes aiment l'argent et aiment en faire, elles ont davantage conscience des montants en jeu, et sont plus regardantes sur les risques. »

Nathalie qui, après seize ans de trading dans plusieurs grandes banques, a décidé de se lancer dans la formation, confirme : « Je n'aimais pas prendre énormément de risques. Je faisais une grosse opération par semaine et, à côté, je gérais beaucoup de petites positions\*. » Et d'ajouter : « Si j'avais pris une mauvaise position, je prenais la perte et je passais à autre chose. Face à la même situation, un homme avait tendance à vouloir se refaire. »

On se doute aussi que les femmes traders ne doivent pas être très nombreuses. D'après les chiffres publiés par l'Observatoire des métiers de la banque, on compte 1500 traders sur la place de Paris, et selon les estimations, les représentantes de l'ex sexe faible ne seraient qu'une petite cinquantaine.

« C'est vrai que nos patrons reçoivent peu de CV de filles, explique l'une d'elles. Mais ils n'ont pas non plus très envie d'en recruter. »

Les salles de marché sont donc peuplées d'animaux bourrés de testostérone prêts à faire sauter la banque. Caricatural ? A peine. C'est le très sérieux John Coates, trader expérimenté revenu dans le monde académique à Cambridge, en Grande-Bretagne, qui, fin 2008, avait eu l'idée d'étudier le premier les effets de la testostérone sur le comportement des hommes dans les salles de marché.

« Au vu de nos résultats, écrivait-il alors, nous pensons que les emballements boursiers seraient probablement réduits si le profil endocrinien des traders était plus diversifié : des hommes d'âge mûr et des femmes, moins soumis à de forts écarts de testostérone, pourraient aussi faire ce métier. » Autant que dans les conseils d'administration, il serait peut-être temps d'instaurer un quota féminin dans les salles de marché.

I.I., *Challenges*, Nr 180, 09/2009

\*le trader: der Börsenmakler

\*la position : ici : die Position