



**HAL**  
open science

# Perception des inégalités économiques et sentiment de justice sociale

Michel Forse, Maxime Parodi

► **To cite this version:**

Michel Forse, Maxime Parodi. Perception des inégalités économiques et sentiment de justice sociale. Revue de l'OFCE, 2007, 102, pp.483 - 540. 10.3917/reof.102.0483 . hal-03459619

**HAL Id: hal-03459619**

**<https://sciencespo.hal.science/hal-03459619>**

Submitted on 1 Dec 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# PERCEPTION DES INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES ET SENTIMENT DE JUSTICE SOCIALE

**Michel Forsé**

*CNRS*

*Chercheur associé à l'OFCE*

**Maxime Parodi**

*Département des études de l'OFCE, cellule de sociologie*

*L'analyse de sondages d'opinion réalisés dans huit des pays participant à l'International Social Survey Programme, dont l'enquête était en 1999 centrée sur le thème des inégalités, montre que les interviewés ont plutôt tendance à sous-estimer les très grandes inégalités de revenu et à se croire davantage dans la moyenne qu'ils ne le sont effectivement. Ils fondent leur sentiment de macrojustice sur leur estimation de l'ampleur des écarts entre les inégalités qu'ils perçoivent et celles qu'ils jugent acceptables et, de ce point de vue, le sentiment dominant est partout que ces inégalités sont trop fortes. Ce n'est cependant pas au nom d'un égalitarisme absolu qu'elles sont critiquées. Une certaine hiérarchie des salaires, à condition d'être plus resserrée, n'est pas rejetée. Cette application non stricte du principe d'égalité se retrouve lorsqu'il s'agit d'apprécier la justice de sa situation économique personnelle. Leur sentiment de microjustice est en effet lié à une frustration relative « solidaire » et au degré de réduction souhaitée des inégalités. Au total, le principe d'équité, qui autorise sous certaines conditions une différenciation salariale selon des mérites ou efforts individuels, n'est pas contesté. Mais la rémunération effective de ces mérites par le jeu insuffisamment corrigé du marché aboutit aux yeux des personnes sondées à une inégalité trop grande qui doit être réduite pour aller vers une situation plus juste.*

**Mots clés :** Justice sociale. Inégalités. Équité.

[michel.forse@ofce.sciences-po.fr](mailto:michel.forse@ofce.sciences-po.fr)  
[maxime.parodi@ofce.sciences-po.fr](mailto:maxime.parodi@ofce.sciences-po.fr)

25  
ans

Été 2007

Revue de l'OFCE 102

« **T**ous les hommes sont d'avis que le juste consiste en une certaine égalité, du moins jusqu'à un certain point (...), car c'est affirmer que le juste est à la fois une chose et qu'il a rapport à des personnes, et que pour des personnes égales la chose doit être égale. Mais des personnes égales en quoi? » (Aristote, *La Politique*, III, 12). La justice distributive tente de répondre à la question d'Aristote en déclinant l'égalité selon différents critères, mais ils n'aboutissent pas forcément au même résultat. L'équité, par exemple, qui cherche à rétribuer proportionnellement des mérites inégaux, conduit à une inégalité de fait qui est contraire à l'égalité absolue que vise une stricte application du principe d'égalité. Dès lors, dans le domaine économique des revenus auquel nous nous restreindrons, toutes les inégalités sont-elles injustes? Si la question taraude les esprits depuis bien longtemps, nous nous fixerons ici comme objectif de savoir ce qu'en pensent les gens. Pour ce faire, nous utiliserons des sondages représentatifs réalisés dans différents pays dans le cadre de l'*International Social Survey Programme (ISSP)*, dont l'enquête était en 1999 précisément centrée sur ce thème des inégalités.

La première question qui se pose est alors bien évidemment de savoir comment les enquêtés perçoivent les inégalités économiques. Mais, s'il faut se demander si elles sont éloignées de ce que l'on sait statistiquement, c'est bien le perçu qui nous intéresse au premier chef puisqu'il s'agit ici de mettre en rapport les inégalités avec les sentiments de justice ou d'injustice.

Nous étudierons ces sentiments selon leurs deux aspects successivement : tout d'abord ceux qui portent sur la macrojustice, puis ceux qui relèvent de la microjustice. Cette dernière ne concerne qu'un individu (ou un petit groupe), tandis que la macrojustice vise un ensemble beaucoup plus large, comme une société toute entière. La distinction (Brickman *et al.*, 1981) mérite d'être faite puisqu'*a priori* les deux ne sont pas forcément congruentes. On peut s'estimer injustement traité tout en pensant vivre dans une société globalement juste ou, à l'inverse, affirmer vivre dans un monde injuste, tout en s'estimant soi-même plutôt bien traité. Il faudra donc aussi s'interroger sur le lien entre les deux.

En ce qui concerne la macrojustice, il s'agira de savoir si les enquêtés souhaitent par une redistribution réduire les inégalités économiques qu'ils perçoivent et selon quelle ampleur. Autrement dit, s'ils font intervenir le principe d'égalité, jusqu'où souhaitent-ils aller dans son application? Au travers de cette question, c'est bien le problème des

inégalités justes ou injustes qui se trouve posé. S'il faut supprimer toutes les inégalités de revenu, c'est que pour une raison ou pour une autre elles peuvent être légitimement, aux yeux des enquêtés, tenues pour injustes. S'il faut au contraire les maintenir en l'état (tel que perçu), c'est qu'elles peuvent légitimement être considérées comme justes. Comme on peut s'en douter, leurs réponses se situent quelque part entre ces deux extrêmes. Mais où situent-ils la ligne de partage et selon quelle justification? C'est paradoxalement en venant dans une dernière partie à l'étude des sentiments de microjustice que nous pourrons trouver des éléments de réponse.

Ces sentiments sont abordés dans le questionnaire sous l'angle de l'équité, par exemple en demandant aux interviewés si ce qu'ils gagnent correspond à ce qu'ils pensent mériter. On peut pressentir qu'un raisonnement égocentré intervient dans leurs réponses. Pour autant, est-il suffisant pour les expliquer? Plus précisément, la frustration relative ou l'absence d'une telle frustration que l'on associe souvent au sentiment de microjustice est-elle seulement égocentrée ou fait-elle appel à un raisonnement plus généralisé? Et dès lors, jusqu'où cette généralisation s'étend-elle? En particulier, va-t-elle jusqu'à mobiliser ici aussi le principe macrosocial d'égalité?

Si cela s'avère exact, on entrevoit ce qu'il va s'agir de vérifier. Dans la mesure où pour la microjustice comme pour la macrojustice, l'équité n'est pas rejetée par les enquêtés et que le principe d'égalité intervient aussi dans les deux cas dans leurs jugements, on peut faire l'hypothèse que c'est dans un équilibre réfléchi entre les deux qu'ils trouvent la justification de la ligne de partage dont il vient d'être question. Les inégalités économiques qui iraient au-delà de ce qui est nécessaire à une simple rétribution des mérites individuels devraient alors être réduites. Il se peut, bien sûr, qu'elles devraient l'être parce qu'elles contreviennent à d'autres principes de justice distributive, par exemple au principe des besoins, selon lequel les besoins de base doivent être assurés à tous, mais nous nous limiterons principalement sur ce point à la confrontation de ces deux principes de justice sociale que sont l'équité et l'égalité.

## I. Présentation de l'enquête et des questions sur les pyramides sociales et les salaires

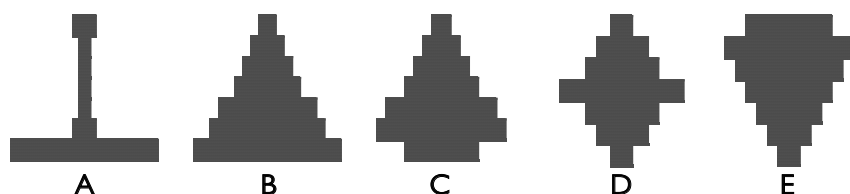
Pour l'ensemble de cette étude, nous nous baserons sur les sondages effectués en 1999 dans huit des pays participant à l'enquête de l'ISSP (*International Social Survey Program*). Six d'entre eux représentent les grandes aires géographiques de l'Europe : au Nord la Suède (nombre d'individus enquêtés,  $n = 1150$ ), l'Allemagne ( $n = 1432$ ), la Grande-

Bretagne ( $n = 1\,634$ ) et la France ( $n = 1\,889$ ), au Sud l'Espagne ( $n = 1\,211$ ) et à l'Est la Pologne ( $n = 1\,135$ ). Pour enrichir la comparaison, nos analyses porteront également sur les États-Unis ( $n = 1\,272$ ) et le Japon ( $n = 1\,325$ ). Au total, 11 048 personnes ont été interrogées. Dans chaque pays, il s'agit d'un échantillon aléatoire représentatif de la population âgée de 18 ans ou plus.

Dans cette enquête, plusieurs approches des inégalités ont été considérées. L'une d'elles a consisté à poser différentes questions « classiques » d'opinion aux interviewés, par exemple s'ils pensent qu'il y a trop d'inégalités de revenu, si elles sont nécessaires ou si le gouvernement doit les réduire. Deux autres approches, plus originales, ont permis de préciser comment les individus voyaient ces inégalités dans leur pays et quelles étaient leurs attentes en la matière.

Avec la première, il s'agissait de savoir comment les enquêtés se représentaient la forme (stylisée) de la pyramide sociale pouvant au mieux caractériser leur société. Cinq dessins (graphique 1) leur étaient proposés, accompagnés chaque fois d'un petit commentaire. La pyramide A formait une société composée « d'une petite élite au sommet, [de] très peu de gens au milieu et [de] la grande masse en bas ». La pyramide B, « une société en forme de pyramide avec une petite élite en haut, beaucoup de gens au milieu et encore plus en bas ». La pyramide C, « une sorte de pyramide, mais avec très peu de gens en bas ». La pyramide D, « une société avec la plupart des gens au milieu ». Et, enfin, la pyramide E figurait une société avec « beaucoup de gens proches du sommet et très peu à la base ».

#### 1. Les cinq types de pyramides sociales dans l'enquête de l'ISSP



La seconde approche a consisté à leur demander d'estimer, dans la monnaie de leur pays, le salaire (ou le revenu d'activité) net puis le salaire souhaitable de différentes professions, en l'occurrence et en suivant l'ordre du questionnaire : d'un ouvrier qualifié en usine, d'un médecin généraliste, d'un PDG d'une grande société française, d'un avocat, d'un vendeur dans une boutique, d'un patron propriétaire d'une grande usine, d'un membre du Conseil Constitutionnel, d'un ouvrier

non qualifié en usine, d'un ministre et, enfin, des gens exerçant la même profession que l'interviewé. À partir des réponses à ces questions, il est possible de broser un tableau des inégalités salariales, perçues et souhaitées, qui, comme nous le verrons, offre matière à de nombreux traitements statistiques détaillés; mais commençons par voir comment les enquêtés ont jugé de la forme des inégalités dans leur pays d'après les pyramides qui leur ont été présentées.

## 2. Les individus n'ont pas une vision claire de la forme des inégalités sociales

### 2.1. Les pyramides choisies ne correspondent pas aux réalités nationales

S'il fallait retenir une des pyramides d'après ce que l'on sait de la distribution des revenus dans ces pays, ce devrait plutôt être celle de type C. Elle caractérise le cas d'une société composée massivement par des catégories moyennes et populaires et dotée en outre d'un État-providence qui, par son soutien aux plus pauvres, diminue la taille de la strate inférieure.

Ce choix n'est pourtant nulle part celui que les enquêtés font en premier (tableau 1). Il est largement concurrencé par le type B représentant une pyramide parfaite, où pèsent fortement la classe populaire et les plus pauvres, et également par le type D qui forme un losange et représente la société comme une vaste classe moyenne. On notera que ce ne sont pas forcément les classes intermédiaires qui croient le plus au type D.

#### 1. Quelle pyramide sociale caractérise le mieux votre pays?

En %

	France	USA	Allemagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
Type A	14,2	17,2	12,9	10,7	7,4	58,6	6,6
Type B	49,5	32,4	30,1	24,8	37,4	20,4	32,3
Type C	21,3	19,0	28,4	28,8	27,0	9,6	22,1
Type D	13,6	28,6	26,3	34,3	24,9	7,6	35,2
Type E	1,3	2,8	2,3	1,4	3,1	3,9	3,8

NB : Ces questions n'ont pas été posées au Royaume-Uni.  
Source : ISSP 1999.

Le type A d'une société de pauvres avec une classe moyenne à peu près inexistante et une élite nettement détachée n'a pas été totalement rejeté. 14 % des Français et 17 % des Américains se représentent ainsi leur pays. Et il s'agit du choix de la majorité des Polonais. Faut-il y voir une simple exagération ou, au contraire, le sentiment que comparé à certains hauts revenus dont parlent les médias, tous les autres concitoyens peuvent être classés dans le groupe des démunis? Il n'est pas facile de trancher. En revanche, le type E n'a été choisi que très rarement. Au bout du compte, en dehors de la Pologne (et du Royaume-Uni où ces questions n'ont pas été posées), les réponses se répartissent avant tout entre les types B, C et D.

Un Français sur deux voit sa société comme une pyramide parfaite (type B). Comparativement aux autres pays, la France apparaît donc aux yeux de ses concitoyens comme étant nettement hiérarchisée, avec de nombreux pauvres. Plus d'un Espagnol sur trois trouve également que sa société est une pyramide parfaite, mais les types C et D rassemblent quand même la moitié des suffrages. Les Américains et les Allemands choisissent également plus souvent la pyramide parfaite (à hauteur d'un sur trois environ), puis le losange (plus d'un sur quatre). Ce losange (D) et le type intermédiaire (C) rassemblent plus d'un Allemand sur deux, et seulement 38 % des Américains. Enfin, les Japonais et, plus nettement encore, les Suédois penchent plutôt en faveur du losange.

Il n'est pas impossible que d'autres logiques que strictement nationales expliquent ces divergences de perception. Limitons-nous sur ce point à quelques remarques. Tout d'abord, les Polonais semblent se voir en transition vers un état social du type de celui de l'Allemagne, qui devient probablement leur référence. C'est vraisemblablement ce qui explique leur perception très inégalitaire. Le cas des Allemands de l'Est offre à cet égard un contrepoint intéressant. Au début des années 1990, ils exprimaient encore des opinions sur les inégalités assez proches de celles des Polonais (Noll, 1993), mais la réunification les a amenés à rejoindre relativement rapidement les opinions de leurs homologues de l'Ouest. Dans l'enquête *ISSP* de 1999, 20 % des Allemands de l'Est estiment que la pyramide sociale en Allemagne est de type A. C'est certes plus qu'à l'Ouest, mais nettement moins qu'en Pologne.

Si l'on considère que les pyramides sont rangées par ordre croissant d'égalité, du type A au type E, en remarquant toutefois qu'à partir de leurs dessins on ne raisonne pas à PIB constant, on peut classer grossièrement les pays (en considérant que  $A = 1$  et  $E = 5$ ). En moyenne, on obtient : la Pologne (1,78), la France (2,38), les États-Unis (2,68), l'Allemagne (2,75), l'Espagne (2,79), la Suède (2,90) et, enfin, le Japon (2,97). Cet ordre ne reflète pas tout à fait ce que l'on sait par ailleurs des réalités nationales. Tous ces pays ont une forte classe moyenne et devraient avoir un mode égal à 3, correspondant au type C. De part

et d'autre, les pays qui ont un faible État-providence et, donc, une faible redistribution, devraient plutôt pencher vers le type B tandis que les pays à fort État-providence devraient pencher vers D. Dans cette perspective, et très grossièrement, la Pologne, les États-Unis, l'Espagne et le Japon devraient plutôt se percevoir comme étant entre B et C, la France et l'Allemagne comme étant de type C et, enfin, la Suède comme étant entre C et D. Ce sont tout au moins les positions relatives que nous pourrions attendre si les individus percevaient les inégalités au sein de leur société en chaussant les mêmes lunettes. Mais ce n'est pas le cas.

## 2.2. Les individus pensent tenir une position plus centrale que ce n'est le cas...

En contrepoint, il est possible de construire une pyramide sociale à partir des réponses des enquêtés sur ce qu'ils estiment être leur position économique sur une échelle allant de 1 (bas) à 10 (haut). Il s'agit d'un autre regard sur la pyramide sociale, qui résulte cette fois de l'agrégation des positions que les individus pensent tenir au sein de leur société. Le premier constat (graphique 2) est simple : dans tous les pays, les enquêtés se sont placés aux alentours de la moyenne. De nombreux enquêtés s'estiment légèrement au-dessus de cette moyenne (le mode est à 6). Tandis que précédemment les inégalités ont été plutôt surestimées, cette fois elles ont manifestement été sous-estimées.

Comme on pouvait s'y attendre tant le mécanisme est habituel, les individus ont tendance à généraliser ce qu'ils connaissent. Ici, en l'occurrence, chaque enquêté a une vision assez fine de son entourage, de ceux qui s'en sortent mieux et de ceux qui s'en sortent moins bien. Il se situe en partie à partir de cet entourage, qui n'est pourtant pas à l'image de la société dans son ensemble, et en surestime la représentativité ; inversement, il sous-estime le poids des autres milieux sociaux. Au bout du compte, l'enquêté se juge en position plus centrale qu'il ne l'est effectivement, si l'on en juge par ses ressources monétaires.

Ce biais de surestimation de son milieu peut sembler étonnant lorsqu'on sait que l'information sociale et économique a d'une manière générale progressé. Certes, les gens ne jugent pas de la structure des inégalités en lisant des livres d'économie ou de sociologie. Mais la formation initiale, la formation professionnelle et surtout les médias diffusent des informations socioéconomiques nombreuses. La théorie du *two-step flow* de Elihu Katz et Paul Lazarsfeld (1955) permet sans doute de comprendre ce biais. Selon cette théorie, une information diffusée par un média de masse n'est retenue et endossée par un individu que si elle trouve un écho effectif dans son entourage direct. Elle doit être validée par cet entourage auquel il accorde une certaine



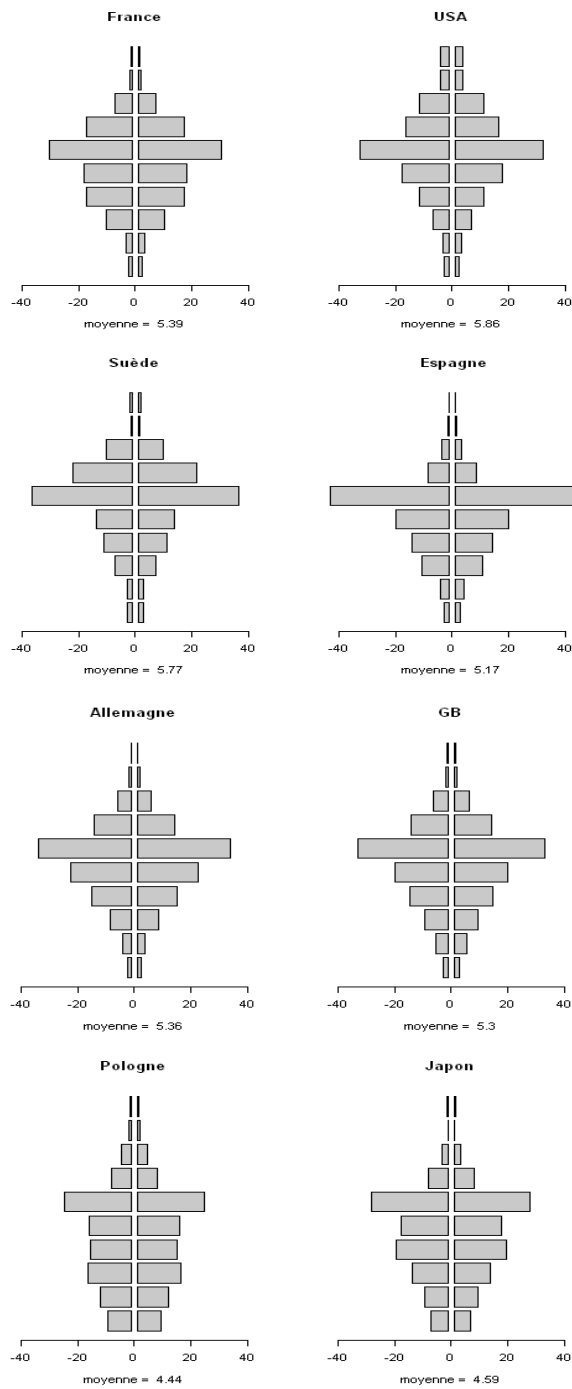
confiance (les « leaders d'opinion » notamment) ou correspondre à une réalité qu'il perçoit effectivement autour de lui. Sinon, elle est rejetée ou, comme les publicitaires le savent bien, tout simplement oubliée. Il n'est dès lors pas contradictoire d'observer un biais d'ethnographie personnelle malgré un contexte de diffusion des informations économiques et sociales par les médias.

Le graphique 2 permet également de repérer des variations nationales. Ainsi, de nombreux Polonais et Japonais n'ont pas hésité à se placer assez bas dans la pyramide. Les Américains, à l'inverse, ont davantage que les autres eu tendance à se placer tout en haut. La France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne apparaissent particulièrement proches.

Le contraste entre les pyramides que les individus retiennent quand il s'agit de représenter l'ensemble de la société et les pyramides obtenues à partir de l'autoposition de chacun est évidemment frappant. Les individus estiment dans une grande majorité qu'ils vivent dans une société assez fortement inégalitaire et, dans le même temps, personne ou presque ne se place aux extrêmes pour contribuer à ces inégalités.

Dans le même ordre d'idées, Claudia Dalbert (1999) n'hésite pas à parler de paradoxe quant au fait que les individus tendent à juger que la société est plus injuste dans son ensemble qu'elle ne l'est envers eux-mêmes. Pour autant, où est le paradoxe? Dans une société où seul le Capitaine Dreyfus serait injustement traité, et ce au su de tous, il n'y a aucune contradiction à ce que 99 % des individus disent que la société est injuste (elle l'est envers Dreyfus), mais pas envers eux-mêmes. En revanche, s'agissant des inégalités, la contradiction est bien réelle. L'échelle d'autoposition mesure avec un élastique personnel la forme de la pyramide sociale. On notera toutefois que dans certains pays, il avait été demandé aux enquêtés de se positionner à l'intérieur de la pyramide sociale qu'ils jugeaient correspondre à leur société. Or les réponses à cette question sont fortement liées à l'échelle d'autoposition précédente. La difficulté semble être pour les enquêtés de savoir encadrer leur « petit monde » dans le tableau qu'ils brossent de la société dans son ensemble, autrement dit de situer la « zone grise » entre leur milieu social et les situations extrêmes dont ils ont entendu parler par ailleurs.

2. Pyramides résultant des réponses à l'autoposition par pays



Source : ISSP 1999.

## 2.3. ... mais ils ont une assez bonne perception de la hiérarchie sociale

La « carte sociale » est resserrée, mais au sein de cet espace réduit les individus n'ignorent pas leur position sociale relative, si bien qu'au total ils perçoivent bien la hiérarchie sociale existante. Les corrélations de l'échelle d'autoposition avec les classements habituels en termes de diplômes, revenus ou catégories socioprofessionnelles sont fortes et cohérentes. Ainsi la corrélation (de Pearson) entre l'échelle d'autoposition et le décile de revenu auto-déclaré est toujours élevée et significative : France (0,44), États-Unis (0,28), Allemagne (0,27), Grande-Bretagne (0,31), Suède (0,30), Espagne (0,35), Pologne (0,29) et Japon (0,31). Le lien entre le décile de revenu déclaré et le sentiment d'appartenance de classe<sup>1</sup> est également fort et significatif : France (0,43), États-Unis (0,29), Allemagne (0,28), Grande-Bretagne (manquant), Suède (0,34), Espagne (0,38), Pologne (0,37) et Japon (0,26). Notons qu'il n'y a pas de différence notable entre la hiérarchie résultant de l'autopositionnement en termes de classes sociales et celle où l'individu se situe sur une simple échelle graduée de 1 à 10.

## 3. Du décalage entre la perception et la réalité des salaires

### 3.1. Les très hauts salaires sont plutôt sous-estimés...

Pour intéressantes que soient ces pyramides, à l'évidence elles ne suffisent pas pour cerner la perception des inégalités. À cette fin, il faut notamment pouvoir évaluer la distance entre le haut et le bas d'une pyramide, et pour ce faire il faut à présent se tourner vers les opinions sur le salaire des professions retenues dans l'enquête. Commençons par l'extrême pointe de la pyramide, en l'occurrence le salaire d'un PDG d'une grande société. Pour les enquêtés, cette question est incontestablement difficile : il y a une très forte disparité des salaires au sein de ce groupe et par conséquent leur moyenne dépend très fortement de la taille du cercle des PDG que chacun retient. Plus le cercle se réduit aux PDG les mieux payés, plus le salaire moyen va s'élever, et ce très rapidement. Ceci dit, les niveaux de salaires retenus apparaissent particulièrement faibles. Dans tous les pays, le ratio du

1. Cette variable est plus ou moins détaillée selon les pays. En France, les possibilités de réponses étaient particulièrement nombreuses : la classe inférieure ou les exclus, la classe ouvrière, le haut de la classe ouvrière, la classe moyenne, le haut de la classe moyenne, la classe supérieure, aucune appartenance de classe. Les corrélations sont calculées ici en considérant cette variable comme quantitative, en excluant la dernière modalité.

salaires du PDG d'une grande entreprise sur celui de l'ouvrier non qualifié en usine (qui est le salaire que les enquêtés jugent être le plus bas) s'avère particulièrement modéré dans l'esprit des enquêtés. Il suffit d'observer dans chaque pays la médiane de ce ratio pour s'en rendre compte : en Suède, les PDG de grande société sont supposés gagner à peu près 3,8 fois plus qu'un ouvrier non qualifié; en Espagne, ce ratio est de 5; en Allemagne, 8; au Japon, 10; en Pologne, en Grande-Bretagne et aux États-Unis, 12,5; et, enfin, en France, 16. Nous allons examiner un peu plus bas la question de savoir si ces ratios sont jugés trop élevés ou non. Mais avant même d'y venir, une chose est sûre. Ils sont faibles et amènent à penser soit que les enquêtés ont retenu implicitement un cercle assez large de PDG, soit qu'ils ont eu du mal à estimer la hauteur réelle de leurs salaires.

Prenons tout d'abord le cas de la France. En 2005, le salaire net (hors stock-options et réalisation de plus-values) des PDG des sociétés du CAC40 allait de 340 000 €/an (Jean-François Cirelli, *GDF*) à 7 358 000 €/an (Lindsay Owen-Jones, *L'Oréal*)<sup>2</sup>. La moyenne de ces salaires était (hors Bernard Arnault, *LVMH*, dont le salaire n'est pas communiqué) de 2 249 000 €/an. Ces salaires ont certes augmenté plus vite que les salaires des autres professions depuis 1999, mais on peut s'en contenter pour calculer un ordre de grandeur. En 2002, à titre de comparaison, un ouvrier non qualifié de l'industrie gagnait 1 060 €/mois. Le ratio entre le salaire moyen des PDG du CAC40 et celui-ci est donc de 177. Nous sommes très loin de l'estimation d'un rapport de 1 à 16 observé en France. Elargissons le cercle. Le salaire moyen des PDG de 120 des plus importantes sociétés françaises (SBF120) est de 770 000 €/an. Le ratio qui nous intéresse vaut alors 61. Elargissons encore ce cercle à tous les PDG d'une entreprise de plus de 100 salariés. Le salaire moyen est alors de 214 000 €/an et le ratio chute à 17. Si l'on retient ce dernier cercle, l'estimation du Français médian serait alors d'une très grande précision.

Toute la difficulté est finalement de savoir comment traiter les sociétés à forte capitalisation boursière. C'est avant tout en leur sein que les salaires des PDG ont rapidement augmenté au cours des 20 dernières années, et plus l'on se focalise sur ces salaires, plus les ratios que l'on peut calculer montent rapidement. Cette logique est similaire dans tous les pays, mais on peut distinguer trois groupes. Tout d'abord, les États-Unis où les ordres de grandeur sont le double de ce qui vient d'être observé pour la France. Un PDG d'une société à forte capitalisation gagne à peu près 300 fois ce que gagne un ouvrier en usine. Un PDG d'une grande société gagne en moyenne 44 fois ce que gagne un ouvrier (Mishel, Bernstein et Allegretto, 2005). Ensuite, le deuxième groupe comprend la France, la Suède, l'Allemagne et l'Espagne où les ordres de grandeur sont proches du cas français. La

2. Source : *Les Echos*, 24 avril 2006, à partir des rapports annuels des sociétés.

Grande-Bretagne peut être également rangée dans ce groupe, sachant qu'un PDG d'une grande société gagne tout de même 27,9 fois ce que gagne un ouvrier (tableau 3). Enfin, le dernier groupe inclut le Japon mais aussi la Corée. Les ratios de salaire PDG/ouvrier y sont apparemment deux fois moindres qu'au sein du groupe précédent. Au bout du compte, même dans le cas le plus favorable, c'est-à-dire en admettant que les enquêtés ont estimé le salaire d'un PDG d'une grande société sans se focaliser sur le cas des sociétés à forte capitalisation, les ratios auxquels ils pensent sont inférieurs, voire très inférieurs, à la réalité. Les Japonais et, dans une moindre mesure, les Français semblent être les plus proches de la réalité. Il est difficile de se prononcer pour les Polonais. En revanche, pour les Anglais, les Allemands, les Suédois, les Espagnols et, plus encore, les Américains, la sous-évaluation est manifeste. On notera néanmoins que depuis 1999 l'opinion a pu largement évoluer. La question du salaire des PDG américains est au cœur de polémiques depuis maintenant quelques années; il y a eu une prise de conscience qui n'était peut-être pas encore saillante en 1999.

Considérons à présent les autres professions supérieures, en France. Il est très difficile d'évaluer le revenu réel d'un patron propriétaire d'une grande usine. Les cas de ministre et de membre du Conseil Constitutionnel sont connus (en 2007, les indemnités sont de 13 500 €/mois pour le premier et de 6 500 €/mois pour le second). Le Français médian estime qu'ils gagnent chacun 6 100 € par mois. L'écart de revenu entre un ministre et un simple député (6 800 €/mois) est donc plutôt ignoré. L'erreur de perception est assez lourde pour un ministre, mais elle est très faible dans le cas du membre du Conseil Constitutionnel et il est probable qu'interrogés sur le revenu de leurs députés, les Français auraient effectué une assez bonne estimation. Le cas de l'avocat et du médecin généraliste est nettement plus intéressant, même si ce sont des professions qui connaissent de fortes dispersions en termes de revenu d'activité. En moyenne, un avocat gagnait environ 4 767 €/mois<sup>3</sup> en 1999. L'estimation des Français est simplement de 4 % inférieure, ce qui est remarquablement précis. Un médecin généraliste gagnait en moyenne en 1999 environ 5 100 €/mois<sup>4</sup>. Cette fois, l'estimation des Français est de 25 % en dessous.

Au bout du compte, les Français ont à peu près les bons ordres de grandeurs, mais ils sous-estiment apparemment le niveau des hauts salaires, particulièrement les très hauts salaires, sans que leurs erreurs ne soient complètement délirantes. Il se trouve que leurs difficultés sont aussi celles du statisticien au moment de circonscrire son objet (comme on l'a vu dans le cas emblématique du PDG).

3. Source : Caisse Nationale des Barreaux Français. Ne connaissant pas exactement le revenu en 1999, mais en 2003 et en 1996, nous avons effectué une règle de trois.

4. Source : DADS. Nous avons effectué ici aussi une règle de trois entre les revenus connus de 1993 et 2003.

Il est difficile de reproduire le même exercice dans les autres pays, mais comme nous le verrons, tout indique que l'on retrouve partout ces mêmes difficultés ; la balance pencherait cependant plus souvent du côté de l'hypothèse d'une sous-évaluation des hauts salaires.

### 3.2. ... mais les bas salaires sont assez bien connus

Du côté des professions à bas salaire, les Français se trompent finalement très peu. Ils sous-estiment le salaire d'un ouvrier non qualifié en usine de 10 % tandis qu'ils surestiment le salaire d'un vendeur dans une boutique de 7 % et celui d'un ouvrier qualifié en usine de 3 %<sup>5</sup>. Encore une fois, la vérification est difficile à mener dans les autres pays, mais il y a tout lieu de penser que nous trouverions des résultats similaires. Dans tous ces pays, les professions d'ouvrier non qualifié, d'ouvrier qualifié et de vendeur dans une boutique sont effectivement des professions à bas salaire et cela est perçu comme tel par la plupart des enquêtés. Il est donc peu probable qu'ils se trompent lourdement sur le niveau d'un bas salaire.

### 3.3. Les très grandes inégalités sont finalement sous-estimées

Pour cerner davantage la perception des inégalités, il faut à présent se tourner vers la question des écarts entre les salaires des différentes professions. Pour en juger, il est possible de calculer le ratio entre le salaire de chacune des professions et le salaire de l'ouvrier non qualifié (ONQ) tel que le perçoivent les enquêtés (tableau 2). De cette manière, nous aurons une image assez détaillée de l'étirement de la pyramide salariale (perçue). Une hiérarchie assez nette en ressort, depuis les pays qui se perçoivent fortement inégalitaires à ceux qui s'estiment au contraire très égalitaires. En Pologne, l'étirement de la pyramide des revenus est maximal, 4 professions gagnant au moins 10 fois plus que l'ONQ et le patron propriétaire gagnant même 25 fois plus. La France arrive ensuite avec 2 professions gagnant au moins 10 fois ce que gagne l'ONQ. Le Japon, les États-Unis et la Grande-Bretagne suivent avec une profession (peut-être deux pour le Japon, mais une question manque) gagnant au moins 10 fois plus que l'ONQ. En Allemagne, toutes les professions se tiennent dans un rapport de 1 à 8. En Espagne, toutes les professions se situent dans un rapport de 1 à 6. Enfin, les Suédois considèrent que le vendeur dans une boutique gagne encore moins qu'un ONQ et toutes les professions se tiennent dans un rapport de 1 à 4,2.

5. Source : INSEE, enquête Emploi 1999. Les salaires nets mensuels étaient respectivement de 983€, 930€ et 1189€.

2. Médiane du ratio de salaires de professions par rapport au salaire estimé de l'ouvrier non qualifié dans les différents pays

	France	USA	Allemagne	Grande-Bretagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
PDG	16,0	12,5	8,0	12,5	3,8	5,0	12,5	10,0
Patron propriétaire	11,4	5,9	7,1	6,0	3,8	5,6	25,0	—
Ministre	7,3	5,5	6,7	6,3	3,3	6,0	14,0	9,2
Membre Conseil Const.	6,7	6,4	5,7	8,0	3,3	5,0	10,0	5,0
Avocat	6,0	6,2	4,8	5,0	2,8	3,3	7,7	5,0
Médecin généraliste	4,0	6,0	4,0	3,8	2,0	2,6	2,1	5,7
Sa profession	1,8	1,7	1,3	1,5	1,2	1,3	1,4	1,4
Ouvrier qualifié	1,3	1,6	1,4	1,5	1,2	1,4	1,3	1,7
Vendeur	1,2	1,0	1,1	1,0	0,9	1,0	1,0	1,3

Source : ISSP 1999.

Comparons à présent ces résultats aux rapports salariaux réels. Nous n'avons pas cherché ici à déterminer les salaires réellement gagnés par toutes ces professions dans chacun des pays. Nous nous sommes servis de la base de données du *Luxembourg Income Study (LIS)*, qui a l'avantage de fournir les salaires nets des enquêtés, puis nous avons effectué le rapport entre le premier décile et le dernier centile. Nous n'avons bien entendu aucune certitude que le salaire de l'ouvrier non qualifié corresponde au premier décile exactement, ni que les hauts salaires s'ajusteraient exactement sur le dernier centile. Il est même certain que les PDG et les patrons propriétaires d'une grande usine ont des revenus qui les placent nettement au-delà du dernier centile calculé à partir du *LIS*. Mais on peut s'attendre à ce que la hiérarchie entre les pays selon ces indicateurs d'inégalités soit à peu près conservée.

Comme on peut le voir sur le tableau 3, le salaire minimum du dernier centile s'envole aux États-Unis. La queue de la distribution salariale est nettement plus large qu'ailleurs. Or les professions de PDG, de patron propriétaire ou d'avocat font certainement partie de cette queue de distribution. Mais ceci ne transparait pas dans les évaluations que les Américains font des écarts salariaux : ils sous-estiment clairement les hauts salaires. Pour leur part, les Suédois ont du mal à croire que le salaire maximum puisse dépasser 4 fois le salaire minimum. Avec un ratio P99/P10 égal à 6, il semble bien qu'ils minorent les inégalités salariales au sein de leur pays. Dans les autres cas, il est plus difficile de conclure.

## 3. Indicateurs d'inégalités selon les pays

	Indicateurs d'inégalités salariales (LIS)				Inégalité de revenu (OCDE) P90/P10*	Étude Towers Perrin 2003 ratio PDG/ONQ
	P99/P10	P95/P10	P99/P25	P90/P10		
États-Unis (2000)	23,9	6,9	16,1	5,3	5,4	44,0
Grande-Bretagne (1999)	9,8	5,9	5,7	4,7	4,2	27,9
Allemagne (2000)	7,5	5,2	4,5	4,2	3,5	21,3
Espagne (1995)	6,7	4,3	4,9	3,5	4,1	21,8
France (2000)	6,4	3,9	5,1	3,1	3,4	17,2
Pologne (2000)	—	—	—	—	4,2	—
Japon (2000)	—	—	—	—	4,9	9,5
Suède (1995)	6	3,8	4,1	3,1	2,8	17,6

Sources : Luxembourg Income Study. Calcul des auteurs ; *net wage and salaries* pour la France, la Grande-Bretagne et l'Espagne ; *gross wage and salaries* pour les autres. Les individus ont travaillé plus de 40 semaines dans l'année, à temps plein. Pour l'OCDE, il s'agit des revenus après transferts sociaux sur l'ensemble de la population. La synthèse de l'étude de Towers Perrin est reprise de Mishel, Bernstein et Allegretto (2005, p. 215).

On peut néanmoins avancer que les professions supérieures considérées dans l'ISSP contribuent largement aux queues de distributions des salaires. Or les enquêtés ont du mal à percevoir ces extrêmes. Il en résulte que l'écart en réalité important entre, par exemple, le dernier décile et le dernier centile est fortement atténué dans leurs appréciations. Au bout du compte, s'ils jugent mal de l'ampleur des très grandes inégalités, ils perçoivent en revanche les ordres de grandeurs qui caractérisent la part la plus importante de la distribution.

## 3.4. Perception des salaires et position sociale

Il est possible de généraliser ces résultats en considérant plus globalement la logique pour les bas salaires d'un côté, et celle pour les hauts salaires de l'autre. Mais il faut d'abord s'assurer que ces regroupements sont justifiés. Pour ce faire, nous avons effectué dans chaque pays une analyse factorielle (ACP) de ces estimations de salaires. Les résultats sont très proches d'un pays à l'autre. Les deux premiers axes apparaissent suffisants à chaque fois pour rendre compte du jeu des corrélations entre ces variables. On observe tout d'abord que tous les salaires sont corrélés positivement au premier axe. Certains individus font donc plutôt des estimations supérieures à la moyenne pour chacune des professions, tandis que d'autres en font des inférieures. Ensuite, deux groupes de professions se distinguent assez nettement.



D'un côté, les six professions à haut salaire (médecin généraliste, PDG d'une grande société française, avocat, patron propriétaire d'une grande usine, membre du Conseil Constitutionnel et ministre) ; de l'autre, les trois professions à bas salaires (ouvrier qualifié et non qualifié d'une usine et vendeur dans une boutique). Ces deux groupes forment en gros un angle aigu ou un angle droit. Cela signifie que les évaluations des salaires des professions supérieures sont très corrélées entre elles, tout comme celles entre les salaires des professions inférieures ; en revanche celles entre les deux groupes sont faiblement liées. On notera enfin que l'évaluation du salaire de la profession de l'enquêté dans le plan factoriel varie d'une analyse factorielle à l'autre. Elle se positionne entre les deux groupes précédents, en général du côté des bas salaires.

Au total, il semble pertinent d'utiliser une notion de bas salaire et une de haut salaire. Le bas salaire est calculé en effectuant la moyenne géométrique des salaires de l'ouvrier non qualifié, de l'ouvrier qualifié et du vendeur. Symétriquement, le haut salaire correspond à la moyenne géométrique des salaires de PDG, de patron propriétaire, de ministre, de membre du Conseil Constitutionnel et d'avocat<sup>6</sup>. Le cas du médecin est mis à part pour des raisons que nous verrons plus loin.

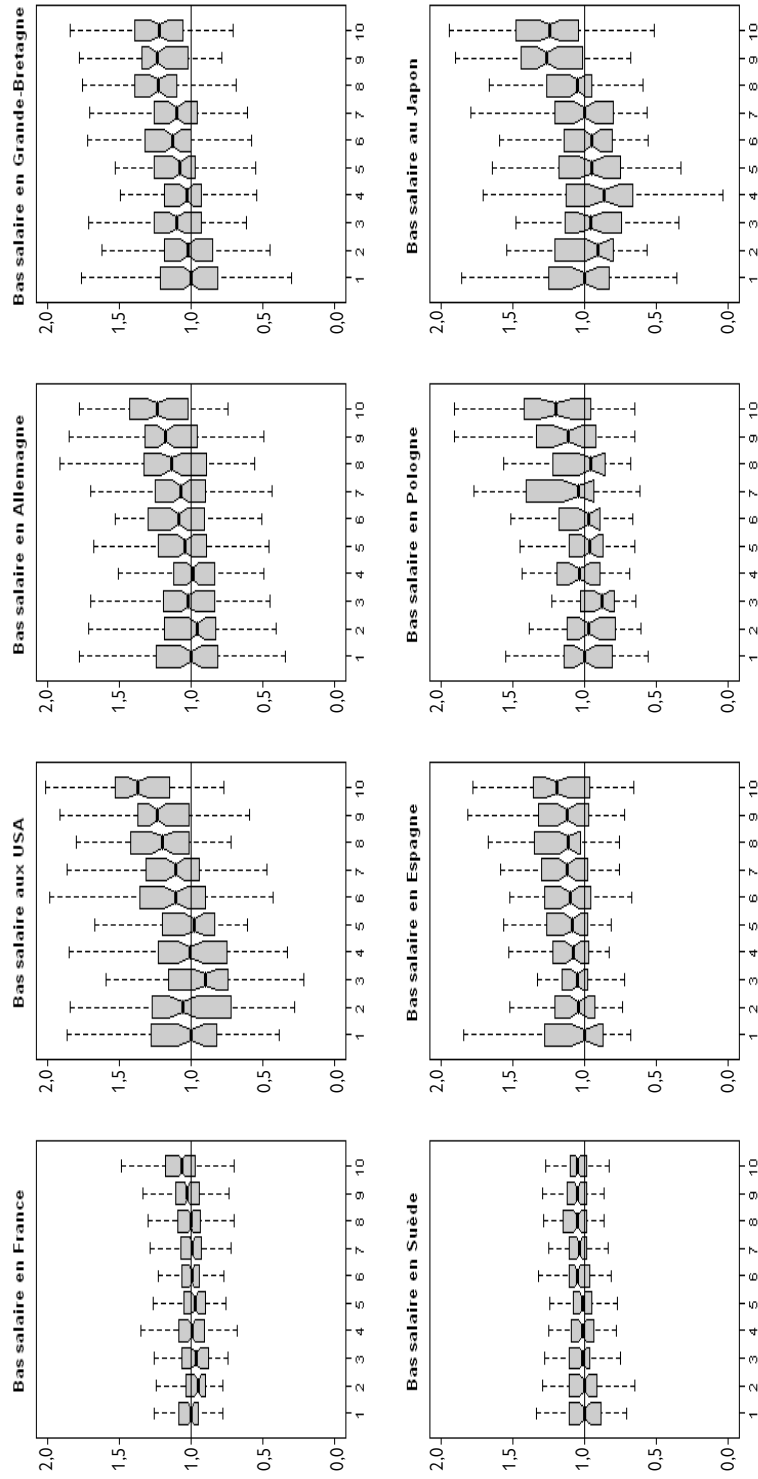
Les évaluations de salaires des professions ainsi réparties ne dépendent pas systématiquement de la position socio-économique de l'individu qui les effectue. Ceci apparaît assez nettement sur les graphiques 3 et 4. Le premier représente la distribution de la perception des bas salaires selon les déciles de revenus, l'ensemble étant exprimé sur une base telle que la médiane pour le premier décile de revenu auto déclaré est rapportée à 1. Comme on peut le constater, l'estimation du bas salaire n'est pas toujours affectée par la position sociale, en particulier en France et en Suède, surtout si l'on en juge à partir des médianes (représentées par les traits noirs). Dans les autres cas, on observe toutefois que les personnes ayant des hauts revenus ont plutôt tendance à surévaluer les bas salaires. Aux États-Unis, où l'effet de position apparaît le plus fort, cette surestimation atteint presque un rapport de 1,4 pour la médiane ; autrement dit, la surestimation est de l'ordre de 40 %.

Le graphique 4 est le pendant du graphique 3 mais pour les hauts salaires. Cette fois encore, on n'observe pas d'effet de position systématique. Ainsi au Japon, en Pologne et en Allemagne, il ne ressort rien de net. Quand la position socio-économique biaise effectivement la perception du haut salaire, c'est plutôt dans le sens où les individus à faibles revenus sous-estiment ce haut salaire.

6. L'échelle logarithmique est, comme nous le verrons, la bonne échelle d'analyse des salaires. Nous prenons donc la moyenne géométrique pour assurer une cohérence avec cette échelle puisque le logarithme de cette moyenne équivaut à une moyenne arithmétique sur les logarithmes des salaires. L'intérêt immédiat tient à ce que l'information contenue dans les variables de très hauts salaires n'écrase pas l'information contenue dans les autres variables.

3. Bas salaire estimé selon le décile de revenu déclaré et le pays

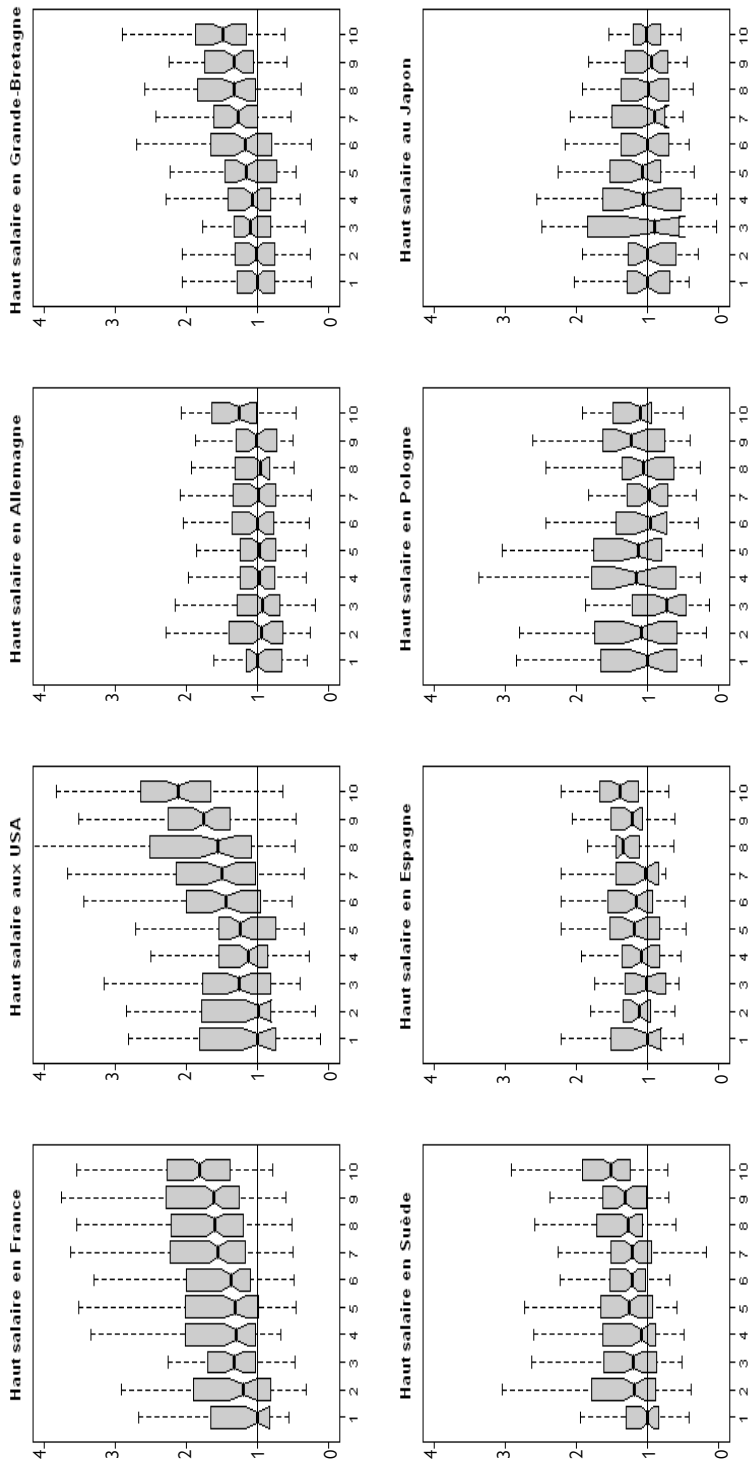
Base 1 pour la médiane du premier décile



Source : ISSP 1999.

4. Haut salaire estimé selon le décile de revenu déclaré et le pays

Base 1 pour la médiane du premier décile



Source : ISSP 1999.

Cet effet de position paraît assez fort en France et aux États-Unis, puisque les individus du dernier décile font pour le haut salaire des évaluations qui sont quasiment le double de celles des individus du premier décile.

Pour chiffrer les effets qui apparaissent sur les graphiques, une régression linéaire sur le logarithme du bas salaire en fonction du décile de revenu déclaré<sup>7</sup> peut être effectuée. On observe alors un lien positif entre l'estimation du bas salaire et le décile. La différence estimée entre le premier décile et le dernier décile est assez faible en Suède (6 %), en France (8 %) et en Espagne (10 %) ; elle augmente en Pologne (17 %), en Allemagne (19 %) et en Grande-Bretagne (22 %). Et elle est assez élevée au Japon (37 %) et aux États-Unis (37 %).

Du côté des hauts salaires, on constate également que les évaluations augmentent en fonction du décile de revenu. Elles augmentent d'ailleurs nettement plus. Toutefois, au Japon<sup>8</sup> (6 %) et en Pologne (16 %), la pente de la régression n'est pas significativement différente de zéro. Dans les autres pays, les pentes sont significatives et plus fortes : 26 % pour l'Allemagne, la Suède et l'Espagne, 61 % pour la France et la Grande-Bretagne et, enfin, 82 % pour les États-Unis.

Au bout du compte, comment le ratio entre le haut et le bas salaire évolue-t-il en fonction du décile de revenu auto déclaré dans l'enquête ? Une régression linéaire sur le logarithme de ce ratio permet de s'en faire une idée. L'écart salarial ne semble pas perçu différemment en haut et en bas de l'échelle de revenu en Pologne (1 %,  $p = ns$ ) et en Allemagne (6 %,  $p = ns$ ), où les pentes ne sont pas significativement différentes de zéro. Au Japon, l'écart salarial semble même se réduire au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle des revenus (-18 %,  $prob. = 3,4$  %), mais ce résultat est tout juste significatif au seuil de 5 %. Les résultats sont plus nets dans les autres pays. En Suède (19 %) et en Espagne (24 %), les individus aisés situent le ratio haut/bas salaire un peu plus haut que ceux à faibles revenus. En Grande-Bretagne (33 %) et aux États-Unis (36 %), cette différence de perception de l'ampleur des inégalités salariales est encore un peu plus importante. Enfin en France (51 %), elle apparaît assez élevée.

Ceci réfute la thèse de Bernd Wegener (1987) qui rend davantage compte d'une logique de la reconnaissance sociale et du prestige que, comme il le prétend, d'une illusion concernant la justice de la distribution des revenus. D'après lui, nous devrions observer plusieurs biais

7. Nous avons également effectué une régression linéaire sur les données agrégées en considérant la médiane du bas salaire estimé dans chacun des déciles et une régression LTS (*Least Trimmed Squared*, où l'on cherche à ne minimiser qu'une fraction des carrés des résidus de manière à obtenir des résultats robustes). Dans les deux cas, les pentes qui en résultent respectent les ordres de grandeur que l'on obtient ici à partir d'une simple régression des moindres carrés.

8. Au Japon, le haut salaire est défini sans celui de patron propriétaire d'une grande usine, cette question n'ayant pas été posée.

de perception. Tout d'abord, les personnes en bas de l'échelle sociale auraient tendance à élever légèrement l'extrémité inférieure de l'échelle et à abaisser fortement l'extrémité supérieure. En outre, à l'intérieur de ce tableau, elles tendraient à se rapprocher de la moyenne et donc à s'élever quelque peu. Bref, en bas de l'échelle sociale, il y aurait une illusion tendant à rapprocher tout le monde sans distinguer quiconque et, ce faisant, à minimiser l'inégalité sociale. En revanche, les personnes en haut de l'échelle sociale effectueraient de nombreuses distinctions au point d'étirer cette échelle vers le haut et vers le bas. De plus, elles auraient tendance à se placer plus haut qu'elles ne le sont. Tant et si bien que finalement, puisque les perdants ne se verraient pas si perdants tandis que les gagnants se jugeraient largement gagnants, il y aurait une illusion favorable à l'idée que les biens sont justement distribués — illusion propice à la stabilité sociale et au consensus. D'après nos traitements des données de l'ISSP, nous voyons que ce n'est pas le cas. Si l'on peut à la rigueur accepter le raisonnement au bas de l'échelle, celui concernant le haut est infirmé empiriquement. Les personnes à hauts revenus ont plutôt tendance à surévaluer les bas salaires. En outre, elles se pensent plus proches de la moyenne de la population qu'elles ne le sont effectivement<sup>9</sup>.

En définitive, la position socio-économique n'induit pas systématiquement un biais de perception des salaires. Quand il y en a un, ce sont plutôt les riches qui surestiment le salaire des pauvres et plutôt les pauvres qui sous-estiment le salaire des riches.

### 3.5. Perception des salaires selon le sexe et l'âge

Il n'y a bien sûr pas que la position économique qui soit susceptible d'entraîner des biais de perception. L'âge et le sexe jouent aussi leur rôle. Pour ces deux variables, le tableau 4 montre qu'au-delà de certaines spécificités nationales, des constantes sont repérables. Tout d'abord, à l'exception principale du Japon, le ratio perçu du haut sur le bas salaire est plus élevé pour les hommes que pour les femmes, et ce à chaque tranche d'âge. De même, la tendance principale, hormis au Japon, est à l'augmentation de ce ratio avec l'âge.

On peut interpréter ce résultat très schématiquement en faisant intervenir la notion de carrière. Au début de cette carrière, les salaires sont encore peu dispersés car les jeunes ne peuvent faire valoir sur le marché du travail qu'un parcours assez commun. Ce n'est qu'au fil des expériences que les carrières s'individualisent et peuvent, ou non, se valoriser fortement sur le marché. En conséquence, les rémunérations se dispersent de plus en plus. Si l'on admet que ce phénomène est

---

9. On exclut le cas de l'élite cosmopolite, qui a peu de chance de faire partie de ce type d'enquête, et sur laquelle on ne peut rien dire.

d'autant mieux perçu qu'on l'a soi-même traversé, il expliquerait assez bien l'effet d'âge qui vient d'être observé. Mais il pourrait également expliquer l'effet du genre, puisque dans tous les pays considérés ici la valorisation de la carrière reste vraisemblablement encore un objectif mieux atteint par les hommes.

#### 4. Médiane du ratio perçu haut / bas salaire selon le sexe et l'âge par pays

	France	USA	Allemagne	Grande-Bretagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
Homme								
18-29 ans	6,4	4,8	4,4	5,8	3,0	3,9	9,4	5,2
30-49 ans	7,8	6,0	5,2	6,4	3,2	4,2	13,0	4,7
50-64 ans	8,9	7,4	5,6	7,6	4,0	5,1	13,7	5,3
65 ans et +	9,2	8,5	6,2	8,0	5,0	4,2	17,4	7,0
Femme								
18-29 ans	5,8	4,1	4,5	5,2	2,5	4,2	9,1	8,0
30-49 ans	6,2	6,0	4,8	6,1	2,9	4,5	10,1	5,4
50-64 ans	8,5	7,0	5,3	6,7	3,4	4,1	13,8	4,7
65 ans et +	8,2	6,7	6,0	7,7	4,4	4,0	11,1	7,7

Source : ISSP 1999.

En moyenne, finalement, dans la plupart des pays, les hommes ont une perception plus inégalitaire de la société salariale que les femmes; il en va de même pour les personnes âgées relativement aux plus jeunes.

## 4. Existe-t-il un consensus sur les inégalités?

Toutes ces analyses montrent que de multiples biais affectent la perception de la forme ou de l'ampleur des inégalités économiques. Et il faut évidemment en tenir compte pour comprendre les sentiments de justice, puisque ce sont moins les inégalités réelles que celles que les individus perçoivent effectivement qui pèsent. Pour aborder ces sentiments dans le domaine de la macrojustice (avant d'en venir plus loin à la microjustice), il faut donc s'appuyer sur ce qui est perçu et le mettre à présent en relation avec ce qui est souhaité. Toute la question est alors de savoir si l'on souhaite réduire les inégalités économiques en faisant ainsi intervenir le principe d'égalité en tant que principe de macrojustice. Et surtout, jusqu'à quel point? Selon quelle ampleur, étant donné ce que l'on en perçoit? Comme on le voit, c'est le très difficile et complexe problème des ordres de grandeur dans la relation entre

le perçu et le souhaité qui se trouve posé au travers de ces questions. Les raisons qui peuvent servir aux enquêtés à penser que ce qui leur apparaît souhaitable est aussi ce qui leur paraît juste peuvent par ailleurs être fort variées : efficacité économique, équité, etc. Et il est bien certain que nous ne devons en exclure aucune *a priori*. Néanmoins, il faudra se demander quelles sont les plus probables.

Le souhaitable est abordé dans le questionnaire selon les mêmes angles que ceux qui ont servi à traiter du perçu : des questions d'opinions traditionnelles, mais aussi, en revenant aux pyramides, en demandant aux interviewés (à partir de la même liste, du type A au type E) quelle forme de pyramide ils souhaiteraient pour leur société, et surtout à partir de la même liste de professions que précédemment, quel serait cette fois selon eux le salaire souhaitable pour chacune d'elles. Pour cerner avec le plus de précision possible la question des ordres de grandeur qui vient d'être évoquée, nous mettrons davantage l'accent sur ces salaires, mais nous aborderons bien sûr les deux autres types d'interrogations, en commençant par les questions d'opinions directes sur les inégalités.

Puisque qu'il est très probable qu'il faille en venir à distinguer entre inégalités justes et injustes aux yeux des enquêtés, une des premières questions qui se pose est celle de savoir s'il y a un consensus sur les inégalités et, plus particulièrement, sur les degrés de correction souhaités. Même si les individus acceptent l'idée qu'il y a des inégalités justes, vont-ils jusqu'à penser que celles qu'ils observent sont justes? Ne s'agit-il pas au contraire de deux dimensions bien distinctes des inégalités, qu'il ne faut pas confondre, même si le rapport entre les deux est déterminant pour comprendre les sentiments de justice?

#### 4.1. Une large majorité considère qu'il y a trop d'inégalités...

De ce point de vue, une question posée dans l'enquête apparaît particulièrement topique. Il était demandé aux enquêtés s'ils pensaient que dans leur pays les inégalités de revenu étaient trop grandes (en situant leur réponse sur une échelle de 1 pour « tout à fait d'accord » à 5 pour « pas du tout d'accord »). Avec l'emploi de l'adverbe « trop », il est bien certain que la formulation de cette question mélange une interrogation sur l'ampleur perçue de l'inégalité avec un souhait de réduction. Quoi qu'il en soit, comme on peut le voir au tableau 5, il existe un certain consensus sur le fait de penser que les inégalités de revenu sont trop grandes (appelant par là à une redistribution plus égalitaire, mais nous pourrions le montrer plus finement plus loin). Sous l'angle de l'égalité il est ainsi clair que dans aucun pays on ne trouve une majorité pour affirmer vivre dans une société juste. Il est dès lors étonnant de soutenir comme Melvin Lerner (1982) ou plus récemment Roland Bénabou et Jean Tirole (2006) que les gens éprouvent une

## 5. Les inégalités de revenus dans votre pays sont trop grandes

En %

	France	États-Unis	Allemagne	Grande-Bretagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
Tout à fait d'accord	60,3	25,0	23,3	31,4	29,2	35,9	46,8	38,6
Plutôt d'accord	27,2	41,2	54,4	50,6	41,9	53,4	42,3	30,5
Ni d'accord, ni pas d'accord	7,4	21,5	13,2	11,9	18,1	7,4	6,2	18,3
Plutôt pas d'accord	4,5	9,2	8,3	5,5	8,4	3,1	3,9	7,5
Très fort désaccord	0,7	3,2	0,8	0,6	2,4	0,2	0,8	5,0

Source : ISSP 1999.

sorte de « besoin » irréprensible de croire qu'ils vivent dans un monde juste<sup>10</sup>.

Le consensus n'atteint cependant pas partout le même niveau. Les pourcentages de personnes tout à fait d'accord ou à peu près d'accord avec l'idée que les inégalités sont trop importantes varient de 89 % en Espagne ou Pologne, à 87 % en France, 82 % en Grande-Bretagne 78 % en Allemagne, 69 % au Japon et 66 % aux États-Unis. Entre le deux extrêmes, l'écart est donc de 23 %, ce qui est loin d'être négligeable.

Lorsqu'on juge que les inégalités sont trop fortes, on pense aussi que le gouvernement devrait les réduire ou qu'elles ne sont pas nécessaires. Les corrélations entre les réponses à ces trois questions (qui utilisent la même échelle allant de 1 à 5) sont élevées, voire très élevées, dans tous les pays. On constate seulement qu'aux États-Unis et en Espagne le lien n'est pas significatif entre l'interventionnisme et le fait de penser que les inégalités ne sont pas nécessaires. Il est donc très clair que si de petites inégalités peuvent apparaître fonctionnelles, plus on pense qu'elles sont trop importantes, plus leur efficacité paraît douteuse et plus on juge qu'il faudrait les réduire (même si, telle que la question est posée, cela implique d'approuver un certain interventionnisme de l'État).

Le plus souvent, on refuse de penser que les inégalités sont trop grandes lorsque son niveau de revenu (auto-déclaré) est élevé. Si l'on découpe les revenus personnels en quintiles, une analyse de régression

10. Pour ce qui concerne la France, dans le sondage BVA-DREES de 2006, à la question « la société française est-elle juste? », 78 % des personnes interrogées répondent par la négative (Forsé et Parodi, 2006b).



des réponses à la question sur les inégalités montre un effet significatif au seuil de 1 % de ces quintiles pour la France, l'Allemagne, la Suède, la Pologne et le Japon.

Même si ce n'est pas partout le cas, la position socio-économique n'est donc pas sans effet sur la perception de l'ampleur des inégalités. Et cet effet ne disparaît pas si on l'ajoute comme facteur explicatif dans les régressions l'opinion de l'enquêté sur l'importance effective du mérite ou de l'effort individuel pour expliquer la hauteur des rémunérations dans son pays. On pourrait en effet se dire que, si l'adhésion à l'effort ou au mérite individuel est le fait des mieux rémunérés, ils pourraient surtout, voire même simplement, croire à l'effet désincitatif d'une redistribution plus égalitaire et que cette croyance viendrait alors en quelque sorte gommer l'effet de leur position économique (Piketty, 1999 ; Fong, 2001). Lorsqu'on croise ces deux facteurs, l'opinion d'un côté, la position de l'autre, c'est en effet dans le quintile supérieur que l'idée que les gens sont effectivement, dans le pays concerné, récompensés de leurs efforts est la plus marquée<sup>11</sup>. Mais, s'il est vrai qu'une variable résumant cette croyance en un effort bien rémunéré a bien souvent un effet significatif négatif sur l'opinion qu'il y a de trop grandes inégalités, cet effet n'enlève que peu à celui de la position au sein des quintiles de la distribution des revenus sur cette même opinion. Si l'on se restreint aux cas où l'effet du revenu est significatif (au seuil de 1 %), il diminue de 16 % en France, de 18 % en Allemagne et de 11 % en Pologne. Ailleurs, c'est-à-dire en Suède et au Japon, il reste stable. Il est donc difficile de parler dans chaque pays d'un consensus de tous s'agissant des inégalités quel que soit son niveau de revenu et quelle que soit la manière dont on juge que le mérite individuel est effectivement récompensé.

Il n'y a pas davantage de consensus politique pour apprécier l'ampleur des inégalités. Dans tous les pays, plus on est à gauche plus on perçoit ces inégalités comme trop fortes. Le lien est seulement un peu moins élevé en Pologne et au Japon, mais il reste significatif au seuil de 5 % — cette significativité étant ailleurs largement inférieure au seuil de 1 %. Compte tenu de la corrélation, connue par ailleurs et qui se retrouve ici, entre position politique et adhésion à l'interventionnisme (à gauche) ou au libéralisme économique (à droite), il n'est guère étonnant d'observer que ceux qui pensent que les inégalités de revenus sont trop grandes sont aussi ceux qui soutiennent qu'il appartient au gouvernement de réduire ces inégalités, alors que ceux qui jugent qu'elles ne sont pas si élevées n'attribuent pas ce rôle au gouvernement.

11. Il faut noter que le lien est inexistant ou beaucoup moins fort si au lieu de la norme perçue comme existante à propos de la rémunération de l'effort, on s'intéresse à la norme souhaitée, comme le fait de « bien faire son travail » ; de plus, comme nous le verrons, cette norme souhaitée n'exclue pas de juger que les inégalités sont trop grandes ; ce n'est donc pas seulement pour la simple description mais aussi pour l'explication qu'il convient de ne pas assimiler, du moins systématiquement, norme perçue et norme souhaitée.

La corrélation entre opinion sur les inégalités et opinion économique est partout particulièrement forte. Elle surpasse d'ailleurs celle qui vient d'être observée avec l'opinion politique.

De ces traitements statistiques, somme toute assez classiques, il n'est pas possible de conclure à un consensus « tous azimuts ». Il est vrai qu'une large majorité se dégage pour juger partout que les inégalités sont trop fortes, mais si cette majorité est quasiment unanime et atteint à peu près 90 % au Sud et à l'Est de l'Europe, elle n'est plus que d'environ 70 à 65 % au Japon et aux États-Unis. Ceux qui pensent que les efforts individuels sont effectivement récompensés dans leur pays ont moins tendance que les autres à affirmer que les inégalités sont trop grandes. Les mieux rémunérés partagent ces deux convictions, mais même lorsqu'ils croient moins au mérite comme principe effectivement appliqué de justice distributive, ils continuent d'attribuer moins d'importance aux inégalités, tout comme les personnes les plus à droite politiquement ou qui adhèrent au libéralisme économique.

#### 4.2. ... mais il n'y a pas de consensus sur le niveau des inégalités

On peut affiner ce diagnostic sur le consensus en s'intéressant aux questions portant sur les salaires des différentes professions; plus précisément en mettant en rapport les salaires perçus avec les salaires souhaités. Sous cet angle, dans tous les pays les bas salaires sont jugés trop bas par une large majorité tandis que les hauts salaires sont jugés trop hauts. Malgré tout, une fraction plus ou moins importante de la population suivant les pays et les professions affirme que les salaires sont au niveau qu'il faut, ni plus, ni moins, si bien que le spectre des revalorisations (tableau 6) et des dévalorisations souhaitées (tableau 7) apparaît au bout du compte relativement large, sans être exubérant.

La revalorisation salariale souhaitée pour les bas salaires va en moyenne de 16 % pour les Suédois, à 32 % pour les Français et, plus encore, à 67 % pour les Polonais. Les variations individuelles sont toutefois assez importantes. Si une revalorisation est à chaque fois exigée par une large partie de la population, il n'y a pas de consensus sur la hauteur souhaitable de cette revalorisation. La majorité qui se situe entre le premier et le troisième quartile balaie un spectre allant de 18 % à 45 % de revalorisation en France, de 8 % à 44 % aux États-Unis ou encore de 39 % à 98 % en Pologne. C'est en Suède que l'éventail est le plus étroit en allant de 7 % à 24 %.

Bien évidemment, les désaccords sont encore plus manifestes lorsqu'on se penche sur les personnes situées aux extrémités, c'est-à-dire celles qui se situent avant le premier quartile ou après le troisième. Si l'on compare le 5<sup>e</sup> et le 95<sup>e</sup> centile, on rassemble 90 % de la

population mais sur une plage de variation qui va en Pologne de 6 % à 161 %, en France de 5 % à 86 % et aux États-Unis de - 7 % à 105 %. À cette aune, les pays les plus « consensuels » sont l'Allemagne (de - 1 % à 56 %) et la Suède (de - 2 % à 49 %).

Coté hauts salaires, la diminution s'impose en moyenne dans tous les pays, des Japonais qui diviseraient les hauts salaires par seulement 1,27 jusqu'aux Français qui les diviseraient par 1,57. De nouveau, on n'observe aucun consensus sur le degré de correction qu'il faudrait appliquer. Entre le premier et le troisième quartile, la division envisagée des hauts salaires passe de 1,22 à 1,95 en France, de 1 à 1,68 aux États-Unis, ou encore de 0,96 à 1,78 en Pologne.

Dans l'ensemble, il n'y a donc de consensus ni sur la hausse des bas salaires, ni sur la baisse des hauts salaires, si bien que finalement il n'y a pas de consensus sur le degré de réduction des inégalités.

#### 6. La hausse souhaitée des bas salaires selon les pays

	Par combien faudrait-il multiplier les bas salaires ?					
	5 <sup>e</sup> centile	25 <sup>e</sup> centile	Médiane	75 <sup>e</sup> centile	95 <sup>e</sup> centile	Moyenne
France	1,05	1,18	1,3	1,45	1,86	1,32
États-Unis	0,93	1,08	1,25	1,44	2,05	1,28
Allemagne	0,99	1,05	1,15	1,28	1,56	1,17
Grande-Bretagne	1,00	1,13	1,25	1,39	1,82	1,28
Suède	0,98	1,07	1,14	1,24	1,49	1,16
Espagne	0,82	1,14	1,3	1,49	1,98	1,3
Pologne	1,06	1,39	1,66	1,98	2,61	1,67
Japon	0,92	1,03	1,18	1,36	1,74	1,21

Source : ISSP 1999.

#### 7. La baisse souhaitée des hauts salaires selon les pays

	Par combien faudrait-il diviser les hauts salaires ?					
	5 <sup>e</sup> centile	25 <sup>e</sup> centile	Médiane	75 <sup>e</sup> centile	95 <sup>e</sup> centile	Moyenne
France	0,92	1,22	1,53	1,95	3,04	1,57
États-Unis	0,76	1,00	1,28	1,68	2,87	1,36
Allemagne	0,90	1,06	1,26	1,57	2,21	1,31
Grande-Bretagne	0,95	1,15	1,43	1,74	3,33	1,50
Suède	0,89	1,10	1,31	1,63	2,49	1,36
Espagne	0,85	1,06	1,26	1,64	2,60	1,35
Pologne	0,63	0,96	1,27	1,78	3,80	1,36
Japon	0,71	1,00	1,17	1,52	2,73	1,27

Source : ISSP 1999.

Pour voir plus concrètement comment s'expriment les souhaits de hausse ou de baisse des salaires, intéressons-nous à deux professions types : ouvrier non qualifié et PDG. Le graphique 5 représente la distribution du ratio du salaire perçu sur le salaire souhaité d'un ouvrier non qualifié en usine, exprimé en décibel<sup>12</sup>, et ce par pays (nous argumenterons plus loin le choix de cette unité de mesure). Comme on peut le voir, l'essentiel de chaque distribution se situe entre  $-2$  dB et  $0$  dB, c'est-à-dire entre l'exigence d'une revalorisation salariale de 58 % et le simple *statu quo*. Plus largement, la plupart des exigences se situent entre  $-3$  dB (revalorisation de 100 %) et  $0,5$  dB (dévalorisation de 12 %).

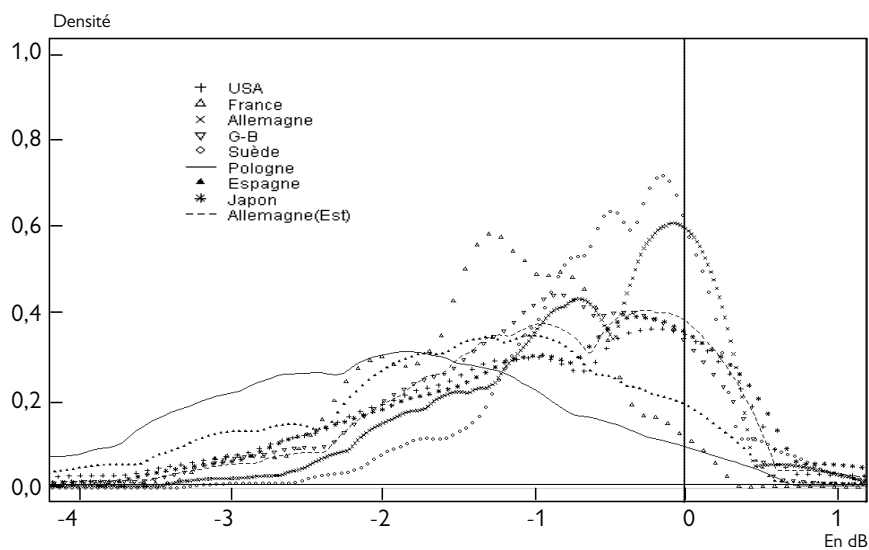
La Pologne s'illustre par un fort niveau d'insatisfaction et un étalement important de ses exigences. Ce que l'on observe ici pour l'ouvrier non qualifié se retrouve d'ailleurs pour toutes les professions à bas salaires : à chaque fois les attentes des Polonais apparaissent très élevées et en même temps assez floues. Manifestement, l'opinion polonaise est très dispersée sur le degré de correction qu'il faudrait appliquer car, comme nous en avons déjà avancé l'hypothèse, elle évalue sans doute aussi sa situation par rapport à l'Allemagne, qui n'en reste pas moins une référence relativement lointaine et, donc, mal connue.

De son côté, l'Allemagne est assez peu revendicative, même si à côté d'un mode centré sur  $0$  dB, un autre mode apparaît (autour de  $-0,8$  dB). On peut se demander si ce conservatisme n'est pas le résultat de la réunification, les Allemands de l'Ouest prônant le *statu quo* face aux revendications des Allemands de l'Est. Cette hypothèse n'est toutefois que partiellement vérifiée car la distribution des revendications des Allemands de l'Est apparaît certes moins favorable au *statu quo*, mais sans le rejeter en masse. Bref, les Allemands de l'Est ne ressemblent pas aux Polonais. Ils ont d'ores et déjà appris en partie les normes salariales de leurs concitoyens de l'Ouest.

Tous les autres pays se situent entre les deux cas extrêmes de la Pologne et de l'Allemagne. Certaines distributions sont plutôt unimodales, comme en Suède qui apparaît ici assez conservatrice. D'autres sont plus bimodales, comme aux États-Unis. Bien entendu, une distribution unimodale révèle un consensus, alors qu'une distribution (au moins) bimodale traduit un dissensus. La France s'illustre par un mode assez important vers  $-1,3$  dB (soit une revalorisation de 35 %), qui la range parmi les pays les plus revendicatifs pour le salaire de l'ouvrier non qualifié.

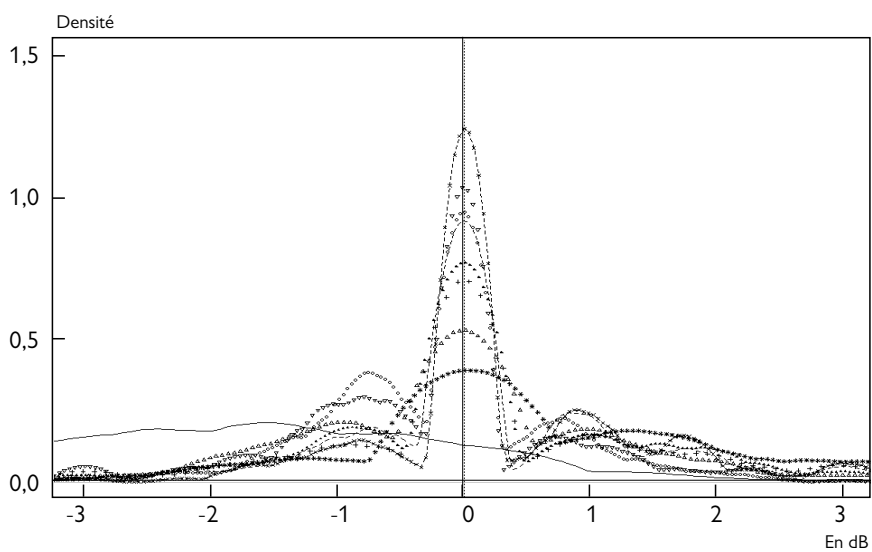
12. Il est d'usage dans de nombreux domaines (acoustique, électronique, mais aussi théorie des probabilités quand il s'agit d'étudier des ratios de chances, etc.) de ne pas simplement prendre le logarithme népérien, mais de passer en décibel qui n'est qu'une simple unité d'échelle, et non une grandeur, et qui consiste à appliquer à un ratio  $R$  la fonction  $10 \log_{10} R$ . Nous avons repris cet usage. Le décibel est une unité d'échelle logarithmique que l'on peut appliquer avantageusement à toutes sortes de rapports.

5. Distributions du ratio salaire estimé / salaire souhaité de l'ouvrier non qualifié en usine (en dB) selon les pays



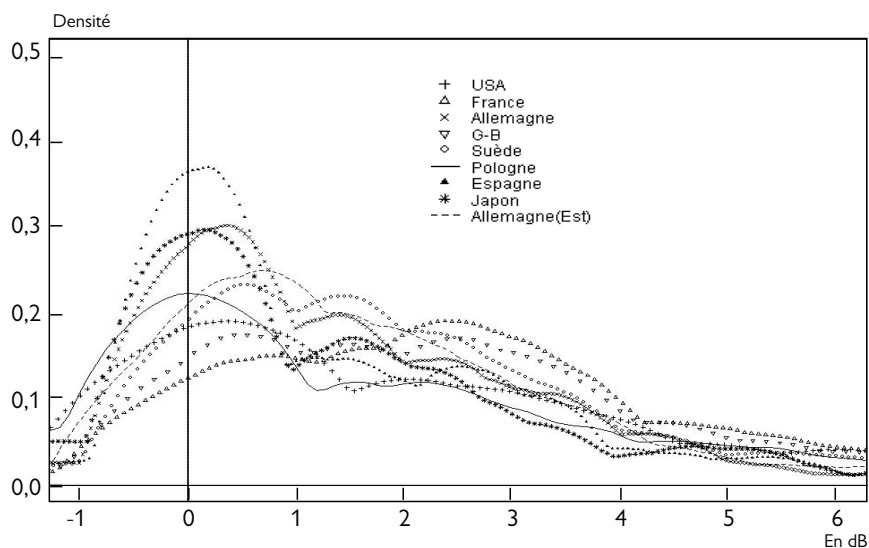
Source : ISSP 1999.

6. Distributions du ratio salaire estimé / salaire souhaité du médecin généraliste (en dB) selon les pays



Source : ISSP 1999.

## 7. Distributions du ratio salaire estimé / salaire souhaité du PDG d'une grande société (en dB) selon les pays



Source : ISSP 1999.

À l'autre extrême de la hiérarchie des revenus, le graphique 7 représente la distribution du ratio du salaire perçu sur le salaire souhaité pour un PDG d'une grande société, exprimé en décibel, et par pays. La plus grande partie des revendications sont pour une baisse salariale, qui peut aller jusqu'à environ 4 dB (soit un trop perçu de 151 % par rapport au salaire souhaité). Cette fois, la Pologne ne fait pas exception. Comparés aux standards allemands, les hauts salaires polonais ne sont certainement pas excessifs, mais face aux salaires polonais, ils sont déjà élevés. Ce double standard fait que le degré de correction exigé ne se distingue pas de ceux des autres pays. Les distributions des autres pays sont souvent bimodales, avec un mode autour de 0 dB et un autre autour de 1 ou 2,5 dB. L'Espagne apparaît ici plus conservatrice et la France à nouveau plus revendicative.

Les distributions de l'ouvrier non qualifié et du PDG illustrent parfaitement le type de distribution que l'on obtient d'un côté pour les professions à bas salaires et, de l'autre, pour celles à hauts salaires. Le cas du médecin généraliste constitue la seule exception notable. Comme on peut le voir au graphique 6, il y a dans tous les pays (sauf en Pologne) un très fort consensus autour de l'idée que le médecin est payé comme il faut. Seuls les Polonais revendiquent une hausse salariale, réservant ainsi au médecin le traitement qu'ils appliquent aux professions à bas salaires. Ce taux exceptionnel d'approbation semble montrer que les enquêtés envisagent la redistribution comme un resserrement des

salaires autour de celui du médecin, cette profession faisant ainsi office de pivot de la redistribution<sup>13</sup>.

En définitive, l'étude des distributions des revalorisations souhaitées des salaires de chacune des professions confirme qu'il n'y a pas de consensus manifeste. On observe souvent une polarisation de l'opinion entre, d'un côté, les tenants du *statu quo* et, de l'autre, les réformateurs qui s'accordent sur un certain niveau de correction salariale. On note également que plus les individus aspirent à de grands changements, plus le consensus est faible sur l'ampleur de ces changements. S'il y a consensus, il tourne plutôt autour du souhait d'une société où le salaire du médecin constituerait le pivot de la redistribution avec les hauts salaires qui s'en approchent à la baisse, et les bas salaires à la hausse.

## 5. Une critique « réaliste » de l'ordre existant

### 5.1. Les normes jugées légitimes ne sont pas le simple reflet des normes existantes

Quelle que soit la manière dont on l'envisage, il est certain d'après tous ces traitements statistiques que dans l'esprit des gens ce qui est ne détermine nullement ce qui doit être. Pourtant, c'est une opinion relativement répandue et ancienne en sciences sociales. En sociologie, penser que les individus ne disposent que de peu d'autonomie pour estimer ce qu'il leur paraît juste est par définition la thèse de toute orientation déterministe. Pour le dire très succinctement à la manière marxiste, les superstructures, comme la morale, résultent des infrastructures économiques et s'imposent aux individus « aliénés » (à l'exception notable d'une élite savante paradoxalement capable de penser de manière critique cette relation). Quoique de manière différente, cette idée se trouve aussi exprimée en psychologie sociale depuis George Homans (1974, p. 250) : « ce que les gens disent à propos de ce qui devrait être est déterminé sur le long terme et avec quelque retard par ce qu'il trouve dans les faits être réalisé ». Cette thèse sert depuis de base normative à de nombreuses recherches pour lesquelles il s'agit seulement d'établir que les normes jugées légitimes ne font que refléter les normes existantes. Le mécanisme pourrait s'apparenter à ce que Max Weber (1922) appelait la légitimité « traditionnelle ». Y compris pour les sociétés modernes, Fritz Heider (1958, p. 235) est

13. On notera que sur ces trois graphiques les États-Unis ne sont pas dans une position très particulière. Comme l'argumentent Lars Osberg et Timothy Smeeding (2006), le fameux exceptionnalisme américain s'agissant des attitudes vis-à-vis des inégalités n'est donc pas toujours vérifié. Ce résultat se retrouvera plus loin, notamment à propos de la sensibilité aux inégalités.

très clair sur ce point : « la tradition [...] finit par s'identifier au juste, [...] ce qui est avec ce qui doit être. » En somme, incapables d'atteindre à la critique, qui caractérise pourtant la modernité, les individus (ou du moins une grande majorité d'entre eux) ne feraient qu'entériner l'existant — à quelques détails près. Ils pourraient formuler des normes idéalement justes mais elles ne seraient jamais qu'utopiques. Pour l'essentiel, ce serait l'existant qui ferait « réellement » le juste. Ce schéma normatif peut trouver une explication fonctionnaliste si l'on admet que l'existant apparaît aux individus comme fonctionnant effectivement et que, le constatant, ils privilégient ce qui est fonctionnel à ce qui n'a pas fait ses preuves et se trouve alors au mieux renvoyé à la sphère des bonnes intentions « utopiques ». Les critiques théoriques de ces orientations conservatrices sont évidemment très nombreuses. Sans chercher ici à les examiner en détail, rappelons seulement qu'avec un tel déterminisme, fonctionnalisme ou traditionalisme, il est très difficile, pour ne pas dire impossible, de rendre compte de manière cohérente du changement social (endogène) qui est pourtant une caractéristique essentielle de toute société moderne. De toute manière, ce n'est pas seulement sous un angle théorique que ce cadre normatif peut être pris en défaut. Les vérifications empiriques censées lui servir d'appui sont elles-mêmes en général plutôt déficientes. Nous avons déjà vu que plus les inégalités sont jugées trop importantes, moins elles apparaissent nécessaires aux individus, mais l'enquête de l'ISSP permet de le constater sur d'autres exemples.

Interrogés sur les critères qui à leurs yeux déterminent les hauteurs relatives des rémunérations dans leurs pays respectifs, les enquêtés placent partout ce qui a trait aux qualifications devant ce qui a trait à l'effort dans le travail (tableau 9). Pourtant, lorsqu'il s'agit de hiérarchiser ces deux dimensions selon ce qui leur paraît préférable (au moins partiellement dans un souci de justice), et non pas simplement selon ce qui est perçu comme étant à l'œuvre, ils inversent tout simplement cet ordre. Comme le montre le tableau 8, dans chacun des huit pays, ils jugent qu'il vaudrait mieux que les revenus d'activité dépendent davantage de la manière dont le travail est accompli (plus précisément de l'effort consistant à « bien faire son travail ») plutôt que du niveau d'éducation (qui contribue bien sûr aux qualifications). La corrélation de ces deux variables (considérées sous leur aspect ordinal) est d'ailleurs faible et jamais significative au seuil de 1 % (sauf en Allemagne). Même si séparément aucune de ces deux dimensions n'est rejetée, les normes perçues comme régissant la distribution des revenus ne sont donc pas les normes souhaitées. Ce que l'on croit être appliqué et ce que l'on croit devoir être appliqué ne reviennent pas au même. Sur cet exemple, la hiérarchie de ces normes est partout inversée en passant de l'être au devoir-être et ce, bien que le débat se trouve cantonné au seul critère du mérite et ne fasse donc pas appel à d'autres principes possibles de justice distributive.



### 8. Les déterminants de ce que chacun devrait gagner

Moyenne des réponses aux différentes questions sur ce qui devrait être important pour déterminer ce que chacun devrait gagner (« ought to earn » dans le questionnaire en anglais)

Les réponses sont données sur une échelle allant de 1 pour « essentiel » à 5 pour « pas important du tout »

	Avoir des responsabilités	Éducation et formation	Superviser des collègues	Avoir le nécessaire si l'on est en charge d'une famille	Avoir des enfants	Bien faire son travail	Travailler dur
France	2,04	2,67	2,44	2,24	2,60	1,84	2,25
États-Unis	1,90	2,14	2,28	2,35	2,86	1,70	1,77
Allemagne	1,90	2,36	2,72	2,47	2,29	1,77	1,99
Grande-Bretagne	2,03	2,41	2,36	2,47	3,00	2,02	2,06
Suède	2,16	2,70	2,50	3,13	3,31	2,00	2,33
Espagne	2,21	2,38	2,56	2,23	2,26	2,08	2,07
Pologne	2,11	2,20	2,47	2,88	3,10	1,95	1,95
Japon	2,02	3,33	3,11	2,84	2,89	1,93	2,14

Source : ISSP 1999.

### 9. Efforts et qualifications

Moyennes des réponses à la question « Dans mon pays, les gens sont récompensés de ... »

Les réponses sont données sur une échelle allant de 1 pour « tout à fait d'accord » à 5 pour « pas du tout d'accord »

	Leurs efforts	Leurs qualifications
France	3,37	3,10
États-Unis	2,38	2,21
Allemagne	2,61	2,43
Grande-Bretagne	2,99	2,73
Suède	2,92	2,81
Espagne	3,11	2,94
Pologne	3,24	2,93
Japon	2,81	2,52

En pourcentages, ceux qui ne sont pas entièrement ou pas du tout d'accord avec l'idée que dans leur pays les efforts sont récompensés représentent 50,3 % des personnes interrogées en France, 46 % en Pologne, 44 % en Espagne, 31 % au Royaume-Uni, 27 % en Suède, 24 % au Japon, 17 % en Allemagne et 12 % aux États-Unis.

Source : ISSP 1999.

## 5.2. Les individus souhaitent plutôt une société formant une grande classe moyenne

Ceci peut également se voir en revenant aux pyramides puisqu'il a été demandé aux enquêtés quelle forme leur paraissait souhaitable. Dans tous les pays, c'est d'abord et avant tout la forme du losange (type D) qui a été retenue. C'est le choix majoritaire quasiment partout, de 44 % en France à 58 % en Allemagne. Ensuite, le type E de la pyramide inversée, donc d'une société riche composée majoritairement de riches, rassemble entre 16 % des suffrages au Japon et 34 % en Suède. Il y a finalement plus d'accord sur le souhait que sur le perçu pour lequel nous avons observé dans la première partie une plus grande dispersion des réponses.

Dans tous les cas, l'écart entre le souhait et la pyramide (jugée) existante est évident. Il peut d'ailleurs s'interpréter comme une volonté de réduire les inégalités. Il est en effet très corrélé avec l'indicateur de sensibilité aux inégalités qui sera présenté un peu plus loin et qui mesure le degré auquel on souhaite les réduire.

## 5.3. L'idéal revendiqué en matière de justice distributive n'est pas l'égalité absolue

Bien sûr, il ne faut pas en déduire que le devoir-être est systématiquement différent de ce qui est. D'un certain point de vue, on peut le voir en ce qui concerne la hiérarchie des professions. Le tableau 10 est le pendant du tableau 2, mais cette fois au niveau du devoir-être. De la comparaison des deux, il ressort tout d'abord clairement que les individus ne défendent nulle part l'égalité absolue des salaires entre les professions. Dans la plupart des cas, ils acceptent que les PDG des grandes sociétés et les patrons propriétaires perçoivent de plus gros salaires que les autres professions. Ils acceptent également que les ouvriers qualifiés, les ouvriers non qualifiés et les vendeurs dans une boutique reçoivent des salaires inférieurs à ceux des médecins, des avocats, des ministres ou des membres du Conseil Constitutionnel. Cette hiérarchie est à peu près vérifiée partout, or elle n'est pas différente de la hiérarchie réelle, ou perçue comme telle.

Dans une étude de l'enquête de l'ISSP de 1987, qui portait sur le même thème, mais sur d'autres professions et au sein d'un autre ensemble de pays, Jonathan Kelley et M. D. R. Evans (1993) observaient également un consensus sur la hiérarchie légitime des salaires des professions ; en revanche, ils soulignaient l'importance des désaccords et du décalage avec l'existant pour ce qui est des montants de salaires que recevait chacune des professions. Il suffit de comparer le tableau 2 au tableau 10 pour se rendre compte qu'il en va de même

ici. On constate immédiatement que les enquêtés souhaitent d'importantes corrections salariales, sans toutefois bouleverser la hiérarchie des salaires. La « grille salariale » idéale apparaît nettement plus resserrée que la « grille salariale » réelle. Au final, pour les personnes interrogées, le rapport entre bas et hauts salaires devrait être plutôt de l'ordre de 1 pour 4.

10. Médiane du ratio du salaire souhaité pour les professions par rapport au salaire souhaité pour l'ouvrier non qualifié dans les différents pays

	France	États-Unis	Allemagne	Grande-Bretagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
PDG	6,3	5,0	5,0	5,6	2,1	2,8	5,0	6,0
Patron propriétaire	6,2	4,0	5,0	4,1	2,5	3,0	8,3	—
Ministre	3,8	3,3	3,8	3,6	2,1	2,7	5,0	5,0
Avocat	3,3	3,8	3,3	3,1	2,0	2,0	3,5	3,8
Membre Conseil Const.	3,1	4,0	4,0	4,7	2,4	2,7	5,3	4,0
Médecin généraliste	3,0	4,0	3,2	3,0	1,9	2,0	2,2	3,8
Sa profession	1,5	1,6	1,4	1,4	1,2	1,2	1,5	1,4
Ouvrier qualifié	1,3	1,5	1,4	1,4	1,2	1,3	1,4	1,6
Vendeur	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,1	1,3
Haut / bas salaire	3,8	3,6	3,6	3,7	2,2	2,4	4,7	3,8*

\* La dernière ligne présente le ratio du haut salaire souhaité sur le bas salaire souhaité en effectuant la moyenne géométrique sur d'un côté les cinq professions supérieures sauf médecin et de l'autre les trois professions inférieures. Au Japon, le cas du patron propriétaire est exclu.

Source : ISSP 1999.

En résumé, du côté des salaires, la hiérarchie entre les professions telle qu'elle existe ressemble assez fortement à celle souhaitée. L'idéal revendiqué n'est donc pas l'égalité absolue. En revanche, il y a un écart important entre l'ampleur des inégalités salariales perçues et celles jugées acceptables.

#### 5.4. Les inégalités salariales sont inégalement acceptées

La critique de l'existant, en l'occurrence des inégalités, est donc indéniable. Cette critique n'est cependant pas uniforme selon la place occupée dans la hiérarchie salariale. Dans tous les pays, à l'exception du Japon, le ratio souhaité du haut sur le bas salaire tend à augmenter

## 11. Médiane du ratio souhaité haut / bas salaire selon le sexe et l'âge par pays

	France	États-Unis	Allemagne	Grande-Bretagne	Suède	Espagne	Pologne	Japon
Homme								
18-29 ans	3,6	3,2	3,4	2,7	2,0	2,2	4,7	4,3
30-49 ans	4,0	3,7	3,5	3,5	2,2	2,5	5,5	3,5
50-64 ans	4,4	4,1	4,1	4,2	2,4	2,6	5,3	3,4
65 ans et +	5,5	5,4	4,3	5,0	3,1	2,6	4,5	5,2
Femme								
18-29 ans	3,3	2,8	2,8	3,1	1,7	2,4	4,5	4,7
30-49 ans	2,9	3,2	3,3	3,5	1,9	2,4	4,0	3,2
50-64 ans	3,7	3,9	3,4	3,5	2,1	2,4	4,9	2,8
65 ans et +	4,3	3,9	4,0	4,7	2,6	2,2	4,1	5,1

Source : ISSP 1999.

en fonction du décile de revenu du répondant. Comme on pouvait s'y attendre, les inégalités sont donc mieux acceptées en haut qu'en bas de la pyramide sociale.

Pour ce qui est des différences d'appréciation selon l'âge et le sexe, le tableau 11 montre que le ratio souhaité du haut sur le bas salaire suit une logique similaire à celle du ratio perçu observée précédemment (tableau 4). Mais cela ne signifie pas que les personnes interviewées se contentent d'entériner l'existant et, d'ailleurs, tout en suivant une même logique, le ratio souhaité est toujours inférieur au ratio perçu. Il en résulte plutôt que la dynamique que nous avons repérée à propos des rémunérations en fonction des carrières biaise certes la perception des inégalités, mais aussi les rend compréhensibles. Elles apparaissent sous cet angle finalement relativement plus acceptables aux enquêtés.

En somme, les riches acceptent davantage les inégalités que les pauvres, les hommes davantage que les femmes, et les personnes âgées que les jeunes.

## 5.5. De la sensibilité à l'inégalité salariale

Puisque de multiples manières, les individus apparaissent ainsi sensibles à l'écart entre ce qu'ils perçoivent comme réel et ce qu'ils souhaitent, essayons de conférer une mesure à ce sentiment d'écart afin de déterminer de quelle façon il pèse sur les évaluations des inégalités en terme de macrojustice. On peut définir la sensibilité comme « l'aptitude à détecter et à amplifier de faibles variations d'une grandeur » (*Le Petit Robert*). Par exemple, la sensibilité acoustique est la capacité de déceler de petites variations de pression par rapport à

la pression ambiante. Le signal porté par les petites variations sera plus ou moins audible selon que le ratio de l'intensité du signal sur le fond sonore est élevé ou non. Dans un autre domaine, la loi de Weber-Fechner énonce que notre sensibilité aux variations de poids dépend du rapport entre l'écart au poids de référence sur ce poids de référence<sup>14</sup>. Plus généralement, les études de psychophysique de Gustav Fechner au 19<sup>e</sup> siècle ont montré que l'intensité de la sensation ( $S$ ) augmente avec le logarithme de l'excitation ( $P$ ), soit  $S = k \log P$  (où  $k$  est une constante). De fait, cette fonction synthétise toute l'information nécessaire pour étudier le rapport  $\delta P/P$  puisque  $\delta P/P = \delta(\log P)$ . Autrement dit, le logarithme s'impose dès que l'on s'intéresse non aux écarts bruts pour une variable quelconque, mais aux écarts relatifs.

Bien entendu, la sensibilité aux écarts de salaires n'est pas un phénomène psychophysique, mais l'approche de la sensibilité peut être reprise. On peut en effet penser que le rapport d'un salaire donné sur un salaire de référence joue un rôle décisif sur le sentiment d'inégalité. Accorder une augmentation de 1 000€ ne signifie pas la même chose du tout selon que cette augmentation concerne un ouvrier qui ne gagne que 1 000€ ou un PDG qui en gagne 100 000€. L'augmentation prend son sens à partir du pourcentage du salaire de base qu'elle représente. Plus encore, notre intérêt va se porter sur la comparaison de ratios et, dans ce cas, il est tout indiqué de passer à une échelle logarithmique. L'intérêt de ce type d'échelle pour la comparaison de ratios est qu'en valeur absolue une atténuation d'un ratio passant, par exemple, de 1 à 1/2 vaut autant qu'une amplification passant de 1 à 2, en l'occurrence 3 décibels (noté dB, cf. *supra* note 12). Comme ces deux évolutions sont tout aussi importantes pour un ratio, cette transformation en rend à l'évidence la lecture bien plus intuitive. Sans ce changement d'échelle, nous aurions le sentiment dans l'exemple qui vient d'être donné que l'amplification est deux fois plus importante que l'atténuation, et nous serions trompés.

Tous ces éléments méthodologiques militent pour étudier la sensibilité aux écarts salariaux à partir du ratio du salaire estimé d'une profession sur le salaire souhaité pour cette profession, exprimé en décibel. Guillermina Jasso (1978) avait d'ores et déjà repéré que l'évaluation des sentiments de justice en matière salariale dépendait avant tout du logarithme du rapport du salaire effectif sur le salaire juste, sans toutefois l'expliquer. Or, comme nous venons de l'argumenter, il y a d'excellentes raisons à cela. Et ceci se vérifie empiriquement en étudiant les corrélations de différents indicateurs d'écarts salariaux avec l'opinion que « les différences de revenus [en France] sont trop grandes »<sup>15</sup> (tableau 12).

14. L'expérience consiste à demander à un individu de soupeser deux poids, l'un de  $p$  grammes, l'autre de  $p + \delta p$ , de manière à savoir si les deux font le même poids. Le taux de réponses erronées dépend de  $\delta p/p$ .

15. Les modalités de réponses allant de (1) pour tout à fait d'accord à (5) pour pas d'accord du tout.

## 12. Corrélation entre l'opinion que « les inégalités de revenus sont trop importantes » et différentes expressions du ratio haut / bas salaire

	Ratio perçu du haut sur le bas salaire (en dB)	Ratio souhaité du haut sur le bas salaire (en dB)	Sensibilité aux inégalités (exprimée sous forme d'un rapport)	Sensibilité aux inégalités (en dB)
France	0,062 *	0,170	0,188	0,310
États-Unis	0,076 *	0,097	0,100	0,204
Allemagne	0,014 (ns)	0,232	0,303	0,333
Grande-Bretagne	0,087	0,132	0,139	0,240
Suède	0,03 (ns)	0,372	0,325	0,457
Espagne	0,173	(-) 0,024 (ns)	0,145	0,153
Pologne	0,068	0,081 *	0,104	0,170
Japon	0,177	(-) 0,002 (ns)	0,115	0,180

Note de lecture : \* significatif seulement au seuil de 5 %, (ns) non significatif, le reste est significatif au seuil de 1 %. Les signes des effets ne sont pas retranscrits car ils sont toujours dans le sens attendu, sauf pour les deux cas indiqués (-), mais qui sont non significatifs. Au Japon, les ratios haut/bas salaire sont calculés sans le cas du patron propriétaire puisque la question sur les salaires n'a pas été posée pour cette profession.

Source : ISSP 1999.

À cette fin, nous avons retenu quatre indicateurs construits à partir de nos définitions d'un haut et d'un bas salaire. Les deux premiers sont de simple rapports haut / bas salaire exprimés en décibel, le premier étant calculé à partir des salaires perçus, le deuxième à partir des salaires souhaités. L'opinion sur les inégalités de revenus est en général liée à ces variables, mais pas toujours. Le troisième et le quatrième indicateur expriment, l'un sous forme de ratio, l'autre en décibel, le rapport du ratio haut / bas salaire perçu sur le ratio haut / bas salaire souhaité. C'est, autrement dit, le rapport du degré d'inégalité perçu sur le degré d'inégalité souhaité. Ces deux indicateurs sont nettement plus corrélés à la question de savoir si les inégalités sont trop grandes que les deux précédents (à l'exception de l'Espagne et, pour le troisième indicateur, du Japon). Mais, c'est en fait le quatrième indicateur qui permet le mieux de prédire l'opinion sur les inégalités. Nous le désignerons dorénavant par l'expression de *sensibilité aux inégalités*. Elle se calcule à partir de la formule ci-dessous, qui exprime finalement le rapport (en décibel) de l'inégalité perçue entre le haut et le bas salaire sur l'inégalité souhaitée entre le haut et le bas salaire. C'est également l'écart (en décibel) entre le rapport du haut salaire perçu et le haut salaire souhaité et le rapport du bas salaire perçu et le bas salaire souhaité. Ces deux formulations sont ici équivalentes. Dans les deux cas, la sensibilité aux inégalités rend compte du degré de correction nécessaire pour ramener ce qui est perçu comme réel au souhaitable. Et c'est un excellent indicateur du sentiment d'inégalités. Partout, cette volonté de correction apparaît forte puisque, pour arriver à une

situation (plus) juste, elle se traduit par le fait qu'il faudrait diviser le ratio haut / bas salaire par 1,5 en Allemagne et au Japon, 1,6 en Suède, 1,7 aux États-Unis, 1,8 en Espagne et en Grande-Bretagne, 2,1 en France et 2,3 en Pologne.

$$\text{sensibilité} = 10\log_{10} \left( \frac{\text{haut}_{\text{perçu}} / \text{bas}_{\text{perçu}}}{\text{haut}_{\text{souhaité}} / \text{bas}_{\text{souhaité}}} \right) = 10\log_{10} \left( \frac{\text{haut}_{\text{perçu}} / \text{haut}_{\text{souhaité}}}{\text{bas}_{\text{perçu}} / \text{bas}_{\text{souhaité}}} \right)$$

Ainsi, à l'échelle macrosociale, le sentiment d'injustice dépend de l'importance de l'écart entre les inégalités telles que les individus les perçoivent et les inégalités qu'ils jugent acceptables. Cette sensibilité aux inégalités rend plus finement compte du sentiment de macrojustice que la simple perception des inégalités ou que l'opinion sur les inégalités jugées souhaitables. Autrement dit, ce sentiment se fonde sur l'évaluation du degré auquel est réalisée une certaine idée de l'égalité (la « grille salariale idéale ») au sein de la société. C'est en fonction de ce sentiment d'un écart qu'ils décident qu'une inégalité est juste ou non.

Bien que très compréhensible, ce résultat va à l'encontre des approches normatives conformistes, résumées plus haut, qu'elles soient d'origine déterministe, traditionaliste ou fonctionnaliste, et selon lesquelles l'opinion ne ferait au fond que de refléter et entériner l'existant, tandis que le devoir-être se verrait réduit à un fatras de « bonnes intentions » qu'il faudrait simplement ranger dans la catégorie des illusions et utopies diverses. En somme, nous serions renvoyés à l'*amor fati*, si cher à Nietzsche (1888, p. 67). Nous n'aurions qu'à aimer notre propre lot, quel qu'il soit, en rejetant « l'utopie » au motif qu'elle est source de nos déceptions et de nos malheurs. Or le rôle manifeste que joue la sensibilité aux inégalités contredit nettement ce type de lecture duale et conservatrice. Il montre au contraire que la perception de la réalité est interprétée et rapportée à une théorie, au moins implicite, sur le salaire souhaitable — suivant en cela une rationalité de type cognitif, pour reprendre le concept proposé par Raymond Boudon (2003). Il n'y a donc pas deux modes de pensée, avec d'un côté des idées qui ne s'appliquent pas (des idéaux non régulateurs, c'est-à-dire des « utopies ») et de l'autre le réel qui n'est pas soumis à la critique (le « conformisme »), mais l'effort de les joindre en une réflexion sur l'ordre de grandeur de cet écart entre le réel et le souhait, bref l'effort d'appliquer une idée du juste au réel, et ce jusqu'à un certain degré de précision.

Sous cet angle, le sentiment dominant est, comme nous l'avons observé, que dans tous les pays les inégalités sont trop grandes. Les bas salaires sont trop bas, les hauts salaires trop hauts. La réduction souhaitée de leur rapport (mesurée par la sensibilité aux inégalités) pour aller vers une situation plus juste est au minimum 50 % (cas de l'Allemagne et du Japon). Pourtant, l'idée qu'il y ait des hauts et des bas salaires, c'est-à-dire l'idée d'une certaine hiérarchie salariale, n'est

pas contestée. Ce n'est donc pas au nom d'un égalitarisme absolu que les inégalités actuelles sont critiquées. Certaines inégalités apparaissent au contraire justes, mais s'agissant de juger de la situation actuelle dans chacun des pays, il paraît clair que le degré d'inégalités acceptable est dépassé.

En retour, si les individus admettent une certaine dose d'inégalités, n'est-ce pas pour rendre justice aux efforts et aux qualifications de chacun, y compris cela va de soi des leurs, au nom donc de l'équité? Pour le comprendre et trouver des éléments d'explication, il faut en venir à l'étude du sentiment de microjustice, c'est-à-dire à l'évaluation qu'un individu fait de sa propre situation économique. De quelle manière l'équité (comme récompense proportionnelle des mérites de chacun) est-elle ici un principe de justice mis en œuvre? Est-ce que l'effort d'appliquer une certaine idée de l'égalité, qui est au cœur des évaluations de la macrojustice, se retrouve tout de même lorsqu'il s'agit d'évaluer sa propre situation? Et n'est-ce pas alors pour permettre une récompense effective (forcément inégale dans l'absolu) des efforts ou des mérites individuels, *mais sans aller au-delà*, qu'il faut réduire les trop grandes inégalités de revenu qui, de fait, ne se justifient plus sous le seul angle de l'équité? En un mot, comment égalité et équité se concilient-elles?

## 6. Inégalité et sentiment de microjustice

Il est très classique en sciences sociales de lier le souhait de réduire les inégalités au sentiment de frustration relative. Le mécanisme est en effet déjà fort bien perçu par Alexis de Tocqueville. Selon lui, lorsqu'une structure sociale est inégalitaire mais que chacun y occupe un statut social conforme à son rang, l'inégalité tend à y être acceptée. Les positions inatteignables ne sont pas enviables. Cependant, si certains dérogent et viennent à occuper ces positions, l'inégalité devient intolérable. Les barrières qui demeurent sont d'autant plus insupportables que l'égalité s'étend. Dans *De la Démocratie en Amérique* (1840, II, II, XIII, p. 522), il résume ainsi le processus : « Quand l'inégalité est la loi commune d'une société, les plus fortes inégalités ne frappent point l'œil ; quand tout est à peu près de niveau, les moindres le blessent. C'est pour cela que le désir de l'égalité devient toujours plus insatiable à mesure que l'égalité est grande. »

Une enquête réalisée par Samuel Stouffer et ses collègues (1949) montrera au moins pour partie la validité empirique de ce raisonnement. Dans leur étude comparée de deux corps de l'armée américaine au lendemain de la seconde guerre mondiale, ils se trouvent en effet confrontés à un résultat surprenant. Toutes les données à leur disposition leur indiquent que les chances de promotion des membres de



l'armée de l'air sont nettement supérieures à celles des policiers militaires; et pourtant au cours de leurs entretiens, certains parmi les premiers se disent très mécontents de leurs opportunités de carrière, tandis que les seconds s'en montrent au contraire satisfaits. Stouffer explique ce paradoxe en introduisant la notion de groupe de référence. Les aviateurs se comparent aux promus qui sont très nombreux dans leur arme et dessinent en quelque sorte la norme en terme de carrière. Dans cette comparaison, les non-promus éprouvent tout naturellement un sentiment de frustration qui les conduit à exprimer une insatisfaction. Les policiers se comparent eux aussi à la situation la plus fréquente, mais cette fois elle vise le groupe des non-promus, si bien que ceux qui n'obtiennent pas d'avancement n'en éprouvent aucune frustration et ne se disent pas mécontents.

On peut évidemment critiquer « l'évidence » psychologique de l'explication de Stouffer : pourquoi le groupe de référence serait-il nécessairement le plus nombreux? Raymond Boudon (1986) pense qu'il faut plutôt se baser sur les possibilités objectives de promotion telles qu'elles résultent des structures de la compétition entre individus. Lorsque ces structures laissent entrevoir un espoir de promotion possible, selon la théorie de l'utilité espérée, elles conduisent les individus à investir dans ce qu'ils perçoivent comme leur permettant de faire carrière et à entrer effectivement en compétition. Pourtant, elles peuvent fort bien comporter nécessairement des perdants, dont le taux varie avec certaines propriétés de ces structures. Dans ce cas, c'est plutôt un investissement réalisé en vain qui explique la frustration. L'individu n'a finalement pas pu atteindre son objectif du fait de la structure de compétition dans laquelle il se trouvait placé. Le résultat n'est néanmoins jamais donné d'avance car, en fonction de certaines caractéristiques de ces structures, une augmentation de la mobilité ascendante peut entraîner soit une augmentation, soit une diminution, de la frustration globale.

Quoi qu'il en soit, W. Garry Runciman (1966) ne manque pas de faire le lien avec les sentiments de justice puisque, même si certaines conditions doivent être observées, il est assez facile de comprendre que la frustration relative conduise à considérer la situation comme injuste. En établissant ce lien, il cherche à montrer que cette frustration ne doit pas s'entendre en un sens seulement « égoïste », par comparaison de sa propre situation avec celle d'un groupe, mais aussi « fraternel », dans la mesure où c'est aussi la situation de ce groupe dans l'ensemble de la société qui peut avoir un effet sur le sentiment de frustration et partant d'injustice. Bien entendu, nous chercherons à tester cette hypothèse importante. Nous changerons seulement de vocabulaire pour parler dans le premier cas de *frustration relative égocentrée* et dans le second de *frustration relative « solidaire »* ou *solidariste* (au sens, bien sûr, le plus général de ce terme). Runciman va

toutefois encore plus loin dans sa recherche d'un raisonnement davantage généralisé pour comprendre les sentiments de justice, en consacrant à la fin de sa monographie un chapitre à la théorie de la justice de John Rawls, cinq ans avant, notons-le au passage, la première édition du célèbre livre de Rawls (1971). Cette théorie n'a donc pas encore sa forme définitive, mais sur la base des quelques articles publiés par son auteur à l'époque, on peut déjà y déceler quelques-unes de ses caractéristiques essentielles. Runciman retient notamment cette idée que seules les inégalités qui ne peuvent pas être publiquement justifiées sont injustes. Cela permet effectivement d'intégrer de manière « réaliste » la mobilisation du principe d'égalité dans l'explication des sentiments de justice, alors qu'il serait bien difficile de le faire si l'on soutenait qu'en matière de justice distributive l'application de ce principe devait toujours et nécessairement se traduire par une égalité totale et absolue.

Au bout du compte, on retrouve le principe de Tocqueville, mais en quelque sorte de manière pleine et entière. Comme le rappelle la citation donnée plus haut, le raisonnement de Tocqueville ne se limite pas à expliquer le sentiment d'injustice par la frustration relative. Il soutient aussi que, lorsque le lien entre les deux existe, face aux inégalités, les individus endossent le principe d'égalité qui les pousse à rechercher une égalisation accrue, parce que seule susceptible de leur permettre de réduire la frustration relative qu'ils éprouvent. D'où cette « passion insatiable de l'égalité » qui selon Tocqueville caractérise les individus des sociétés démocratiques et qui explique que plus d'égalité entraîne à toujours plus égalité.

Dans quelle mesure, cette explication est-elle envisageable dans le cadre des données contemporaines dont nous traitons ici? Autrement dit, s'il y a un lien entre sensibilité aux inégalités et sentiment de justice sociale, est-ce que (i) le sentiment de microjustice repose bien sur une frustration plus relative qu'absolue; est-ce que (ii) cette frustration est plus solidaire que simplement égocentré; et est-ce que (iii) les individus mobilisent aussi le principe d'égalité pour exprimer leur sentiment de justice à l'égard de leur propre situation.

Eu égard au thème des revenus ou des salaires qui nous préoccupe ici, l'enquête de l'ISSP comporte une question qui relève très directement du sentiment à l'égard de la microjustice, dès lors que l'on accepte de faire du mérite un principe d'évaluation de cette microjustice : « compte tenu de ce que vous gagnez, diriez-vous que vous avez (1) beaucoup moins, (2) moins, (3) exactement, (4) plus ou (5) beaucoup plus que ce que vous méritez? »

Très peu d'individus estiment avoir plus ou beaucoup plus que ce qu'ils méritent (de 1 à 3 % selon les pays). C'est d'ailleurs un résultat qui s'observe et est expliqué par ailleurs (Shepelak et Alwin, 1986,

p. 41). Les questions ont beau être symétriques, les réponses sont toujours très dissymétriques. Afin de se ramener au cas simple d'une alternative, nous ne retiendrons donc pas ces opinions et regrouperons ceux qui disent gagner beaucoup moins ou seulement moins et s'estiment injustement traités (réponses codées 1), en les opposant à ceux qui déclarent avoir ce qu'ils méritent, s'estimant par là justement traités (réponses codées 2). Ces derniers sont 21 % en Pologne, 28 % en Suède, 29 % au Japon, 33 % en Espagne, 38 % aux États-Unis, 40 % au Royaume-Uni, 43 % en France et 53 % en Allemagne.

## 6.1. La mobilité sociale relative a un effet sur le sentiment de justice pour soi-même

Les raisonnements sur la frustration relative invitent d'abord à penser que la mobilité sociale d'un individu pourrait avoir une incidence sur son sentiment de justice. Comme il s'agit ici de microjustice, la mobilité qui nous intéresse au premier chef est bien sûr celle qui est effectivement ressentie par les individus, c'est-à-dire celle qu'on a coutume d'appeler la mobilité subjective. Elle ne coïncide pas nécessairement avec la mobilité dite « objective », calculée par les sociologues en comparant à deux ou plusieurs dates la position d'un individu dans une grille de classification standard. Une étude récente (Duru-Bellat et Kieffer, 2006) a bien mis en évidence le décalage possible entre ces deux types de mobilité et les raisons de ce décalage. Grâce à des entretiens, cette étude montre que ce que les individus retiennent comme facteur de mobilité n'est pas forcément bien capturé par une analyse en terme de mobilité objective. Or, bien sûr, si la mobilité doit avoir un quelconque effet sur l'expression d'un sentiment de justice, encore faut-il qu'elle soit vécue comme telle par les individus. Pour évaluer cette mobilité subjective, nous disposons dans l'enquête *ISSP* de deux échelles. Nous avons déjà vu qu'il était demandé à l'enquêté de situer sa position socio-économique sur une échelle allant de 1 (haut) à 10 (bas). Cette même question est répétée en lui demandant cette fois de se situer dix ans plus tôt. Par simple différence entre les deux réponses, nous obtenons un indicateur de mobilité sociale subjective intragénérationnelle. Il s'agit de plus d'une mobilité absolue, puisqu'elle ne fait, pour l'instant, aucune référence à un jugement relativement à une tendance moyenne à la mobilité. Dans la suite, nous verrons que nous devons restreindre l'analyse aux seuls actifs travaillant à temps plein. Cette restriction ne s'impose pas ici, mais afin de raisonner sur une base homogène, tous les résultats que nous commenterons ne concerneront dorénavant que ces seuls actifs à temps plein. Ce raffinement n'a d'ailleurs pas d'effet notable sur toutes les conclusions qui pourront être tirées. Elles valent également, à très peu de détails près, lorsque les calculs sont effectués sur l'ensemble des sondés.

Dans les deux cas, ceux qui se voient en mobilité ascendante s'estiment justement traités, tandis que ceux qui connaissent une mobilité descendante pensent qu'ils n'ont pas ce qu'ils méritent; les immobiles ne manifestant quant à eux pas de tendance à pencher plutôt en faveur d'une opinion que d'une autre. Ce résultat ne se retrouve toutefois pas de façon aussi nette dans tous les pays (tableau 13). Il vaut particulièrement en Allemagne, Pologne, France et Grande-Bretagne. Il est moins saillant en Suède et aux États-Unis et il ne s'observe guère au Japon et en Espagne.

13. Corrélations entre sentiments de justice et différentes dimensions explicatives prises séparément

	Mobilité absolue	Mobilité relative	Salaire de l'enquêté / Salaire qu'il estime être celui de sa profession	Salaire estimé par l'enquêté pour sa profession / Salaire souhaité pour sa profession	Sensibilité aux inégalités	Perception des inégalités
France	*0,136	*0,191	*0,130	*0,170	*0,098	*0,228
États-Unis	0,081	*0,166	0,086	*0,178	0,070	*0,162
Allemagne	*0,191	*0,259	0,032	*0,296	*0,276	*0,289
Grande-Bretagne	*0,094	*0,159	0,006	*0,309	*0,194	*0,144
Suède	0,084	*0,129	*0,100	*0,294	*0,129	*0,193
Espagne	0,008	0,061	0,063	*0,259	*0,188	*0,222
Pologne	*0,157	*0,123	*0,150	0,057	*0,121	0,091
Japon	0,044	*0,111	0,079	*0,121	*0,149	*0,238

*Note de lecture :* Une étoile devant un coefficient de corrélation indique qu'il est significatif au seuil de 5 %; sans étoile, il ne l'est pas. Le carré de ce coefficient est égal au pourcentage de variance expliquée par la variable en cause dans la variance totale du sentiment de justice. Les effets de chaque variable sur le sentiment de justice étant ici calculés séparément, le coefficient de corrélation est égal au paramètre standardisé (*bêta*) mesurant, dans l'analyse de régression correspondante, l'importance de la variable explicative en cause. On donne ici la valeur absolue des coefficients de corrélation pour la sensibilité aux inégalités, sachant qu'étant donné le choix des variables mises en numérateurs et dénominateurs pour calculer cette sensibilité, ces coefficients sont en fait tous négatifs, allant ainsi dans le sens attendu compte tenu aussi du choix de codage de la variable sur le sentiment de justice (code pour juste > code pour injuste).

Source : ISSP 1999.

Il ne s'agit là que d'une mobilité absolue où l'individu ne se compare en quelque sorte qu'à lui-même. Or, si l'effet de cette comparaison n'apparaît pas très important, n'est-ce pas précisément parce que la frustration envisagée ici n'est pas vraiment considérée dans son sens relatif et qui suppose au minimum une comparaison à autre chose que soi-même? Autrement dit, n'aurait-on pas une meilleure explication du sentiment de justice si l'on s'attachait à une mobilité sociale relative? Pour évaluer cette mobilité, on peut commencer par régresser dans chaque pays la position socio-économique auto-déclarée d'aujourd'hui par celle d'il y a dix ans. On obtient ainsi une droite de régression des

moindres carrés qui fournit une estimation de la pente moyenne de la mobilité. Les individus dont la mobilité les amène à se situer au-dessus de cette droite peuvent être considérés comme connaissant une mobilité sociale relative ascendante, tandis que ceux dont la mobilité les conduit à situer au-dessous connaissent une mobilité relative qui n'est pas aussi ascendante. Techniquement, cela revient, comme le propose Wegener (1991), à tenir les résidus des régressions pour des indicateurs de mobilité relative.

Le lien avec le sentiment de justice est alors conforme à ce qui est attendu. Une mobilité relative négative entraîne à un sentiment d'injustice tandis qu'une mobilité positive conduit à penser plus volontiers que l'on gagne ce que l'on mérite. Mais surtout le lien est ici plus fort et plus général que celui constaté pour la mobilité absolue (tableau 13). Il s'observe dans tous les pays. Il n'y a guère qu'en Espagne que l'on trouve un indicateur statistique de liaison qui n'est pas significatif au seuil de 5 %. Il ne l'était de toute façon déjà pas pour la mobilité absolue et il est, quoi qu'il en soit, plus important pour la mobilité relative. En Pologne, cet indicateur est un peu moins élevé que pour la mobilité absolue, mais il reste tout de même assez fort et significatif.

La mobilité sociale a donc bien un effet sur le sentiment de micro-justice, mais moins si on la considère en elle-même que si l'on en juge relativement à une mobilité moyenne, ce qui va bien sûr dans le sens d'une explication en terme de frustration relative. Le fait de monter ou de descendre compte, mais davantage lorsque l'individu en juge relativement à la pente moyenne de la mobilité dans son pays. Un individu dont la mobilité est moins forte que celle indiquée par cette pente, même si elle est en terme absolu ascendante, peut estimer être laissé pour compte. Il faut être davantage mobile que ce qui résulte de la tendance d'ensemble pour déclarer que l'on gagne ce que l'on mérite.

Le point de comparaison de l'individu supposé ici est cependant assez abstrait. Il résulte d'un calcul statistique qui suppose, pour faire sens, que l'individu puisse comparer sa mobilité à la mobilité d'ensemble. Une telle comparaison n'est pas impossible à envisager du moins approximativement, par exemple en supposant que l'enquêté rapporte sa mobilité à la moyenne de ceux qu'il connaît ou dont il a entendu parler. Mais le groupe de référence dont il est question dans les raisonnements sur la frustration relative est tout de même plus concret. Comme les résultats qui viennent d'être obtenus indiquent qu'une telle frustration relative a manifestement un effet sur le sentiment de justice, voyons si l'on ne peut pas approfondir l'explication en donnant un contenu plus précis à ce groupe de référence. La difficulté tient alors au fait que nous n'avons aucun moyen de savoir ici quel est, selon les caractéristiques des individus, le groupe de référence qui leur sert effectivement de point de comparaison. On peut néanmoins faire l'hypothèse que les gens qui exercent la même profession que l'enquêté

en constituent un indicateur possible. La question devient alors : est-ce que le fait de gagner effectivement moins que ce que l'on pense être la situation dans sa profession conduit à déclarer que l'on a moins que ce que l'on mérite ?

## 6.2. Les sentiments de microjustice s'expliquent par une frustration relative solidaire

Pour mettre en rapport le salaire de l'individu avec celui qu'il évalue être celui de sa profession, nous calculerons le logarithme népérien du ratio de ces deux quantités. La justification de ce calcul a été donnée antérieurement. De plus, comme dans cette évaluation, l'enquêté pense sûrement au salaire d'un individu travaillant à temps plein, il faut ici se restreindre, comme annoncé plus haut, aux seuls individus dans cette situation. Nous comparons donc bien de cette manière le revenu d'activité d'un individu à temps plein avec celui qu'il estime à être celui de sa profession pour des actifs également à temps plein.

Les résultats des régressions dans lesquelles le sentiment de justice est expliqué par ce ratio ne semblent pourtant pas en indiquer une incidence répandue uniformément (tableau 13). Bien sûr, d'une manière générale, gagner moins que ce que l'on pense être la moyenne dans sa profession conduit à affirmer que l'on a moins que ce que l'on mérite. Mais on ne peut vraiment parler d'un effet de cette nature qu'en Pologne, en France et dans une moindre mesure en Suède. Ailleurs, les corrélations sont très faibles et ne diffèrent pas significativement de 0, au seuil de 5 %. Il ne faut pourtant pas se hâter de conclure. Cela peut simplement signifier que, dans ces pays, la profession n'est pas le groupe de référence pertinent, alors qu'elle l'est plus sûrement en Pologne, en France ou en Suède. Mais cela peut aussi vouloir dire que dans son évaluation de la microjustice l'individu ne se contente pas de ce simple calcul égo-centré. L'idée de frustration relative ne serait pas dénuée de pertinence, mais il faudrait aller au-delà de son acception minimale en se demandant si une certaine généralisation n'intervient pas aussi dans le raisonnement des enquêtés. Si la référence à un groupe est envisagée, n'est-ce pas aussi, voire même davantage, au travers de la manière dont ce groupe est traité, selon l'interviewé, dans l'ensemble de la société qu'elle a un effet sur le sentiment de justice, et ce même si, au travers la question posée, ce sentiment ne réfère qu'à soi-même ?

Pour estimer la façon dont l'enquêté estime que son groupe, en l'occurrence ceux qui exercent la même profession que lui, est plus ou moins bien traité dans l'ensemble de la société, on peut calculer le logarithme népérien du ratio entre le salaire tel que l'interviewé le perçoit pour sa profession et celui qu'il trouverait souhaitable pour cette même profession. Lorsque le perçu est au-dessous du souhaité,

l'enquêté pense manifestement que sa profession est plutôt mal traitée. Au contraire, plus les deux se rapprochent, plus il pense que sa profession gagne ce qui peut être considéré comme juste. Les analyses de régression montrent (tableau 13) alors que ce ratio joue effectivement de cette façon sur les sentiments de justice, mais surtout que ce lien est important et très significatif dans tous les pays, sauf en Pologne. D'une manière générale, c'est le lien le plus fort constaté jusqu'ici.

Dès lors, est-il plus important, toutes chose égales par ailleurs, que le lien observé précédemment entre sentiment de justice et comparaison du salaire de l'individu avec celui de sa profession? En régressant le sentiment de justice par ces deux variables simultanément, on peut mesurer le poids relatif de chacune d'elles sur ce sentiment. Comme le montre le tableau 14 où les valeurs des paramètres de cette régression sont rassemblées, le second ratio, où donc le salaire de l'interviewé n'intervient plus directement, a davantage d'effet sur le sentiment de justice que celui au travers duquel l'enquêté prend en compte son salaire dans son évaluation de ce qu'il mérite. Cette hiérarchie s'observe dans tous les pays sauf en Pologne (où l'intervention du second ratio est tout de même significative au seuil de 5 %).

Le sentiment de justice tient donc de manière significative à un jugement sur la manière dont le groupe de référence est traité dans la société. L'enquêté se compare certes à ce groupe, mais cette comparaison à elle seule ne suffit pas. Son sentiment de justice résulte surtout d'une forme de jugement plus généralisé. Il y a bien sûr de bonnes raisons à cela. Car enfin, à quoi sert-il d'être bien placé dans son groupe si celui-ci est de toute façon très inférieur dans la société?

Le sentiment de justice était toutefois apparu précédemment résulter davantage de l'effet de la mobilité relative que de la comparaison du salaire de l'enquêté avec celui de sa profession. Il faut donc chercher à savoir si ce processus de raisonnement généralisé se maintient dans des régressions faisant intervenir conjointement cette mobilité relative et la comparaison du salaire perçu par l'enquêté pour sa profession avec le salaire souhaité pour celle-ci. Le tableau 15 permet de constater que la même hiérarchie que celle qui vient d'être obtenue se conserve, sauf encore une fois en Pologne et dans une moindre mesure en France. La mobilité relative est au même niveau que la comparaison entre salaire perçu et souhaité pour sa profession au Japon, mais partout ailleurs cette comparaison l'emporte pour expliquer les sentiments de microjustice. On ne peut donc pas s'en tenir à une explication recourant à une frustration relative « standard » ou égocentré. Même si celle-ci peut jouer, le sentiment de justice apparaît davantage dépendre de la manière dont l'individu évalue le sort économique de son groupe (en l'occurrence ceux qui exercent la même profession que lui) dans son pays.

#### 14. Sentiment de justice et salaires

Régression du sentiment de justice (valeurs des paramètres bêta standardisés)  
par d'une part le log du rapport entre salaire de l'interviewé et celui qu'il perçoit être celui  
de sa profession et, d'autre part, le log du rapport entre ce salaire estimé  
et celui qu'il dit être souhaitable pour sa profession

	Salaire de l'enquêté / Salaire qu'il estime être celui de sa profession	Salaire estimé par l'enquêté pour sa profession / Salaire souhaité pour sa profession
France	*0,318	*0,351
États-Unis	*0,117	*0,209
Allemagne	0,040	*0,285
Grande-Bretagne	0,009	*0,311
Suède	*0,158	*0,308
Espagne	*0,280	*0,416
Pologne	*0,203	*0,129
Japon	0,075	*0,128

Note de lecture : une étoile indique que le bêta correspondant est significatif au seuil de 5 % ; sans étoile, le bêta n'est pas significatif à ce seuil

Source : ISSP 1999.

#### 15. Sentiment de justice, mobilité sociale et salaires

Régression du sentiment de justice (valeurs des paramètres bêta standardisés) par la mobilité  
sociale relative de l'interviewé et par le log du rapport entre le salaire qu'il estime pour  
sa profession et celui qu'il dit être souhaitable pour cette profession

	Mobilité relative	Salaire estimé par l'enquêté pour sa profession / Salaire souhaité pour sa profession
France	*0,179	*0,151
États-Unis	*0,139	*0,146
Allemagne	*0,244	*0,279
Grande-Bretagne	*0,115	*0,296
Suède	*0,095	*0,283
Espagne	0,040	*0,256
Pologne	*0,118	0,039
Japon	*0,120	*0,117

Note de lecture : une étoile indique que le bêta correspondant est significatif au seuil de 5 % ; sans étoile, le bêta n'est pas significatif à ce seuil

Source : ISSP 1999.



### 6.3. Le sentiment de microjustice mobilise le principe général d'égalité

Ne peut-on pas alors aller encore plus loin dans cette généralisation, pour se demander si le sentiment de microjustice ne serait pas aussi lié à la sensibilité aux inégalités mesurée par le degré auquel on souhaite les réduire — degré qui, dans la présentation qui en a été donnée *supra*, ne fait plus référence, rappelons-le, ni au salaire de l'individu, ni à celui qu'il estime ou qu'il souhaite pour sa profession? Les coefficients de corrélation rassemblés au tableau 13 permettent de constater que, si aux États-Unis cette sensibilité joue un rôle plus modeste, partout ailleurs elle explique bien les sentiments de justice, même si c'est souvent de façon un peu moins forte (sauf en Pologne et au Japon) que s'agissant du rapport entre salaire estimé par l'enquêté et salaire souhaité pour sa profession. On peut en déduire que la perception de l'ampleur des inégalités économiques dans la société (en réponse à la question de savoir si elles sont trop importantes) doit également jouer un rôle, puisque perception et sensibilité à ces inégalités sont significativement très corrélées dans tous les pays. Plus on affirme que les inégalités sont trop importantes, plus leur degré de réduction souhaité est élevé. De fait (tableau 13), cette perception a un effet très net sur le sentiment de microjustice dans tous les pays (le paramètre associé est le moins fort en Pologne, mais il reste non négligeable et significatif au seuil de 7 %). Partout, sauf en Grande-Bretagne, la perception de l'ampleur des inégalités explique mieux le sentiment de justice que le degré auquel on souhaite les réduire. Toutefois, comme les deux sont très liés, on peut les associer et conclure que, dans tous les pays, la perception d'une inégalité économique trop importante ou le souhait d'aller vers une plus grande égalisation des revenus interviennent fortement sur le sentiment que ce l'on gagne correspond à ce que l'on mérite <sup>16</sup>.

Cette intervention du principe d'égalité n'entre pas en concurrence avec la frustration solidariste. En régressant le sentiment de justice par l'indicateur de cette frustration et simultanément par la perception des inégalités, il s'avère que les paramètres mesurant l'importance de leurs effets sont souvent du même ordre de grandeur (tableau 16). Dans le cas du Japon, c'est la sensibilité aux inégalités qui se trouve avoir un effet plus proche de celui de la frustration solidariste.

16. Il n'est guère possible ici de reprendre selon l'âge et le sexe l'ensemble des traitements statistiques qui viennent d'être présentés. Toutefois, à quelques détails près, on peut noter que les résultats constatés se maintiennent. Si l'on ajoute l'âge ou le sexe dans les régressions effectuées, l'interaction avec la ou les autres variables explicatives correspond au moins fort des effets sur la justice et elle n'est que très rarement significative. Le plus souvent, pour les jeunes comme pour les plus âgés, et pour les hommes comme pour les femmes, le sentiment de justice pour soi-même s'explique davantage par une mobilité relative plutôt qu'absolue et davantage par une frustration solidariste plutôt qu'égocentrée. Il fait également intervenir un principe de macroégalité sous l'angle de la perception ou de la sensibilité aux inégalités.

## 16. Sentiment de justice, inégalités et salaires

Régression du sentiment de justice (valeurs des paramètres bêta standardisés) par d'une part le log du rapport entre le salaire qu'il estime pour sa profession et celui qu'il dit être souhaitable pour cette profession et d'autre part sa réponse à la question de savoir si les inégalités sont trop grandes (sur une échelle allant de 1 pour « tout à fait d'accord » à 5 pour « pas d'accord du tout »)

	Salaire estimé par l'enquêté pour sa profession / Salaire souhaité pour sa profession	Perception des inégalités
France	*0,160	*0,166
États-Unis	*0,153	*0,156
Allemagne	*0,243	*0,289
Grande-Bretagne	*0,305	*0,120
Suède	*0,267	*0,153
Espagne	*0,256	*0,222
Pologne	0,048	0,065
Japon	0,086	*0,243

Note de lecture : une étoile indique que le bêta correspondant est significatif au seuil de 5 %; sans étoile, le bêta n'est pas significatif à ce seuil

Source : ISSP 1999.

Cette intervention du principe d'égalité doit être soulignée car si l'on peut aisément anticiper que certains jugent de la justice distributive d'ensemble à l'aune de leur perception de l'ampleur des inégalités macrosociales, il s'agit ici d'apprécier la justice ou l'injustice de sa propre situation économique sous l'angle d'une juste rétribution de mérites individuels, c'est-à-dire, de par la question posée, en se basant sur le principe d'équité. Or, pour juger de son application à leur propre cas, les enquêtés s'appuient non seulement sur une frustration relative « solidaire » mais vont plus loin en se demandant aussi si le principe d'égalité est appliqué macrosocialement.

Leur position tiendrait donc à un « équilibre réfléchi » — pour reprendre l'expression de Rawls (1971) — entre équité et égalité, ce qui peut d'ailleurs se comprendre assez aisément. Si des mérites inégaux doivent être rétribués économiquement, il en résulte une inégalité de fait. Mais, si cette inégalité va au-delà de qu'exige la seule mise en œuvre de l'équité (elle-même ne devant pas en amont contrevenir à d'autres principes comme nous le verrons), elle doit être réduite. En d'autres termes, la rémunération effective des mérites par le jeu insuffisamment corrigé du marché aboutirait à une inégalité trop grande qui devrait être réduite par principe (d'égalité) grâce à une redistribution. Quatre conditions doivent cependant être respectées pour que l'on puisse admettre que ce raisonnement est bien celui des enquêtés. Essayons de voir dans quelle mesure elles sont effectivement observées.

### 6.3.1. Égalité et équité ne s'excluent pas

Tout d'abord, la sensibilité aux inégalités, tout comme la perception de leur ampleur, ne doivent pas s'opposer à l'idée que les mérites ou efforts individuels devraient être pris en compte pour fixer un salaire juste, puisque cette idée est manifestement acceptée par les enquêtés. Or, tel est bien ce que l'on constate ici.

Lorsqu'il s'agit de choisir les facteurs importants qui devraient être pris en compte pour déterminer la bonne hauteur d'une rémunération, les personnes interrogées penchent dans les huit pays en faveur d'une « différenciation équitable » pour laquelle elles accordent d'ailleurs plus d'importance à des caractéristiques propres au travail accompli qu'à des éléments d'investissement antérieurs. D'après les données du tableau 8, travailler dur, bien faire son travail ou avoir des responsabilités apparaissent dans chacun des huit pays comme plus importants que le niveau d'éducation pour fixer un salaire juste. Mais ces données montrent aussi que l'équité n'est pas le seul critère de justice que les individus prennent en compte. Arrêtons-nous un instant sur ce point important.

Dans les travaux théoriques ou empiriques, notamment en psychologie sociale, l'équité (*equity*) a souvent représenté le modèle principal à satisfaire (Adams, 1965 ; Homans, 1974). Parler de justice distributive consistait à vérifier que d'une manière concrète ou d'une autre un partage respectait une égalité relative entre contributions et rétributions de chacun, autrement dit que les mérites des uns et des autres étaient reconnus et proportionnellement rétribués. De nombreuses études (Tyler *et al.*, 1997) ont été menées selon cette perspective, avec des succès notables. Par exemple, elles ont établi que, lorsque les salariés ont une idée claire de la juste rétribution de leur travail, ceux qui sont rémunérés à cette hauteur sont nettement plus satisfaits que les salariés sous-payés, cela va sans dire, mais également que les salariés surpayés, qui ressentent un certain malaise de se trouver arbitrairement favorisés (Pritchard, Dunnette et Jorgenson, 1972). Néanmoins, la théorie de l'équité a rapidement rencontré des limites lorsqu'il s'est agi de définir cette juste rétribution. Hormis des cas simples, il est en général difficile de fixer le montant du salaire mérité. En outre, il est apparu que, selon les contextes ou les circonstances, les individus accordent parfois leur préférence à d'autres critères. Morton Deutsch (1985) notamment, mais aussi bien d'autres auteurs comme Jennifer Hochschild (1981) ou David Miller (1999), ont largement mis en évidence, en s'appuyant sur de nombreuses données différentes (expérimentations, sondages, etc.), qu'outre l'équité, deux autres principes de justice distributive appliquée étaient endossés par les personnes interrogées : le besoin, sous l'angle de la satisfaction des besoins de base pour tous, et l'égalité.

Une recherche antérieure (Forsé et Parodi, 2006a) nous a permis de montrer, en analysant les sondages réalisés dans chacun des pays de l'Union Européenne dans le cadre de l'*European Values Survey (EVS)* de 1999, que ces trois grands principes ne définissent pas des sphères locales ou exclusives de macrojustice sociale. Aux yeux des Européens, la satisfaction des besoins de base (nourriture, logement, habillement, éducation, santé) pour tous, la rétribution des mérites individuels et l'élimination des grandes inégalités de revenu, forment des critères corrélés positivement et hiérarchisés selon cet ordre, suivant d'ailleurs en cela une forme emboîtée ou « lexicale », pour reprendre le terme utilisé par Rawls<sup>17</sup> (1971). Loin de définir des sphères de justice en compétition, le besoin, le mérite (équité) et l'égalité apparaissent aux Européens, et de manière très nette, comme des critères légitimes, complémentaires et dont la hiérarchie selon cet ordre fait consensus. Même s'il n'est pas possible de revenir ici sur cet ordre des priorités, les données de l'*ISSP* permettent de corroborer, dans chaque pays et donc au-delà de l'Europe, le fait que ces principes ne soient pas rejetés ou opposés les uns aux autres. Bien que les questions qui peuvent être utilisées à cette fin ici portent seulement sur la détermination d'une rémunération juste, et non comme que dans le cas de l'*EVS* sur les principes distributifs qu'il faudrait retenir pour qu'une société puisse être considérée comme juste, plusieurs d'entre elles peuvent se ranger sous l'un ou l'autre des trois grands principes de justice sociale appliquée et peuvent ainsi permettre de montrer qu'ils ne sont ni rejetés, ni opposés.

Nous avons déjà vu que l'égalité, sous l'angle de la perception ou de la sensibilité aux inégalités, tout comme l'équité, au travers d'une valorisation de l'effort individuel, comme le fait de travailler dur ou d'avoir obtenu un haut niveau de qualification ou de diplôme, ne sont pas contestés. Il en va de même du critère du besoin. De ce point de vue, ceux qui répondent positivement à la question de savoir si être en charge d'une famille (ou avoir des enfants) devrait être pris en compte pour fixer une rémunération juste, mobilisent certainement ce critère puisque, toutes choses égales par ailleurs, ils estiment que le simple fait d'être en charge d'un ménage devrait amener à gagner plus. Il faut d'ailleurs noter que les réponses à cette question ne sont pas corrélées (et ce dans tous les pays) aux tailles des ménages des enquêtés. Ils n'ont donc pas cherché à simplement manifester ou

17. Certaines revendications doivent être satisfaites en priorité, et ce n'est que lorsqu'elles le sont que l'on peut en venir aux suivantes. Rawls (1971, §23, p. 166) a parfaitement perçu ce point : « [Une conception du juste] doit imposer une relation d'ordre à des revendications en conflit. Cette exigence naît directement du rôle des principes qui doivent arbitrer entre des demandes concurrentes. » Cette contrainte formelle est l'une des cinq (les autres étant l'universalité, la généralité, la publicité et l'irrévocabilité des principes) qui doivent selon lui être respectées par toute théorie du juste; et il ne manque pas de l'appliquer à la sienne en imposant une telle relation d'ordre aux trois principes qu'elle contient. Amartya Sen (1992) a également insisté sur l'importance de la relation d'ordre pour une théorie de la justice, ce pourquoi il s'est efforcé d'élargir l'utilitarisme en encadrant la maximisation d'une fin par la hiérarchisation de fins.

défendre un intérêt purement personnel. Ils se sont au contraire prononcés en se demandant si le besoin d'une rémunération plus importante pour celui ou celle qui a la charge d'une famille (plus nombreuse) était un critère généralisable. Leur réponse est à cet égard positive. Comme le montre le tableau 8 (cf. les colonnes : « avoir le nécessaire lorsqu'on est en charge d'une famille » ou « avoir des enfants »), le critère du besoin n'est rejeté dans aucun pays et peut même parfois devancer le niveau d'éducation ou des caractéristiques propres au travail comme le fait de superviser des collègues.

À chacune de ces questions, il n'était pas demandé aux personnes interrogées de répondre de manière binaire par oui ou non, ce qui aurait sans doute été trop abrupte, mais de situer leurs opinions sur une échelle allant de 1 (pour « essentiel ») à 5 (pour « pas important du tout »). En conservant cette nature ordinale aux réponses, les mesures usuelles d'association (tel que le coefficient « gamma ») de ces questions croisées deux à deux montrent que lorsque les enquêtés trouvent que l'un des trois critères de justice devrait être important, ils jugent également qu'il en va ainsi de l'un des deux autres. Ils n'ont donc pas voulu opposer systématiquement besoin (par exemple « être en charge d'une famille »), mérite (par exemple « travailler dur ») et égalité (« trop d'inégalités de revenu »). Il n'y a que peu d'exceptions à cette logique. Tout au plus, peut-on constater que, dans certains cas, selon l'indicateur de mérite retenu, la corrélation avec la question sur l'inégalité peut diminuer au point de devenir non significative au seuil de 10 % (cas de l'Allemagne et surtout de la Grande-Bretagne où la corrélation est très faible entre « travailler dur » et « trop d'inégalités de revenus »). Mérite et égalité sont dans l'ensemble moins corrélés (en moyenne,  $\gamma = +0,06$ ) que besoin et égalité (+0,21) ou besoin et mérite (+0,26). Ces trois critères sont cependant positivement liés. « Bien faire son travail », par exemple, fait l'objet d'une valorisation qui est, dans tous les pays, soit indépendante de la sensibilité aux inégalités, soit positivement corrélée avec elle. Les coefficients de corrélation entre ces deux variables peuvent parfois être faibles, ils n'en demeurent pas moins toujours positifs.

Il est donc clair qu'équité et égalité ne s'excluent pas et que par ailleurs, comme nous l'avait appris l'analyse des données de l'EVS, elles se hiérarchisent. Pour les Européens du moins, l'égalité vient après la rétribution des mérites (cette dernière venant après la satisfaction des besoins de base pour tous). En somme, ils nous rappellent que si le principe d'équité précède le principe d'égalité, l'un ne va non plus sans l'autre. Dire qu'il y a un ordre, n'est pas dire que l'on peut s'arrêter en cours de route dans l'exécution de ce qu'implique la hiérarchie des principes de justice sociale.

### *6.3.2. Le principe d'égalité n'est pas appliqué absolument, car il n'est pas seul*

Cela nous amène directement à la deuxième condition qui doit être respectée pour pouvoir parler d'une intervention du principe d'égalité lorsque les enquêtés évaluent la justice de leur rémunération. S'ils se basent sur l'équité et que cela n'exclut pas l'égalité, le premier critère précédant seulement le second, encore faut-il que cette égalité ne se comprenne pas comme la recherche d'une égalisation absolue des revenus. Sinon, bien sûr, sa mise en œuvre remettrait en cause l'égalité relative qu'implique l'équité et qui n'est pas contestée. De ce point de vue, les données analysées plus haut à propos de la sensibilité aux inégalités ont déjà montré qu'elle ne se traduisait pas par la recherche d'une égalisation absolue des revenus. D'autres études (Kelley et Evans, 1993), avec d'autres données, avaient d'ailleurs déjà permis de souligner qu'une telle égalisation absolue était rejetée dans tous les pays analysés. Il ne faut donc pas donner un sens trop strict au principe d'égalité. Davantage qu'une recherche d'égalisation absolue, il traduit plutôt la volonté de réduire les inégalités de revenus lorsqu'elles sont trop importantes, quels que soient par ailleurs les mérites ou les efforts de chacun dont on ne nie pas qu'ils doivent entrer en ligne de compte. Sous cet angle, comme nous l'avons vu, une forte majorité adhère dans tous les pays à ce principe d'égalité.

Il en résulte qu'aux yeux des enquêtés toutes les inégalités ne sont pas injustes. Ils ne sont les seuls à le penser. Rawls (1971), par exemple, tout en soutenant fermement le principe d'égalité d'une société démocratique, contre le principe de mérite d'une société méritocratique, affirme, comme on le sait, que seules les inégalités économiques qui sont au désavantage des plus démunis sont injustes. Elles le sont parce qu'elles ne pourraient pas être justifiées auprès d'un autrui quelconque — les plus privilégiés comme les plus démunis. On peut dire de manière parfaitement équivalente qu'elles ne pourraient pas faire l'objet d'un accord unanime (Forsé et Parodi, 2004) ou qu'elles ne pourraient pas figurer dans le contrat social ou être choisies derrière un voile d'ignorance, ou encore, pour revenir à la notion d'impératif catégorique de Kant (1785) que reprennent chacune à leur manière toutes ces formulations, qu'elles ne seraient pas raisonnables ou morales parce que la maxime subjective leur servant d'appui ne pourrait pas s'universaliser et se généraliser. Dans le domaine distributif ou économique (et non bien sûr juridique), une théorie consistante de la justice sociale peut donc parfaitement se satisfaire d'une certaine inégalité de fait. À condition, cependant, qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui ne pourrait plus être justifié pour chacun et sortirait dès lors du domaine du raisonnable.

Ici, en soutenant que les inégalités doivent être réduites lorsqu'elles vont au-delà de ce qu'autorise la stricte application du principe d'équité,

les enquêtés semblent adopter un raisonnement compatible avec cette idée de seuil. Il n'y a certes pas consensus et il y a donc débat sur l'état des inégalités, leur niveau de réduction souhaitable, tout comme il y en aurait sûrement un sur le niveau de ce seuil. Pourtant, cela n'empêche en aucune manière que chacun des protagonistes de ce débat puisse faire sienne cette idée de seuil, mobilisant ainsi le principe d'égalité mais selon une application qui n'est pas trop stricte.

### *6.3.3. Les inégalités sont jugées importantes quand les efforts ne sont pas récompensés*

Dans ces conditions, si un individu considère que le principe d'égalité n'est pas correctement appliqué, il peut finir par penser, en toute conformité avec ce raisonnement, qu'il ne gagne pas ce qu'il mérite. L'écart entre son revenu sans réduction des trop grandes inégalités et ce qu'il estime qu'il pourrait être après une telle réduction, c'est-à-dire après redistribution, est tout simplement jugé trop important pour qu'il s'affirme personnellement justement traité sous l'angle du mérite. Par agrégation ou généralisation, ceci doit naturellement le conduire à penser que, globalement, les efforts ne sont pas correctement récompensés dans son pays. La redistribution serait trop insuffisante pour que la répartition effective des revenus permettent de parler d'une rétribution à un niveau acceptable des efforts de chacun, et donc aussi des siens. C'est là la troisième hypothèse qui doit être vérifiée pour parler valablement d'une mobilisation du principe d'égalité dans l'appréciation des enquêtés de leur propre situation économique. Or elle correspond encore une fois à ce qui s'observe.

Il ne s'agit plus comme précédemment de se demander si l'effort est un critère devant être respecté pour fixer un salaire juste, mais de se prononcer sur le fait de savoir si l'effort est effectivement récompensé dans sa société. Or il s'avère que moins l'on pense que c'est le cas, plus on pense que les inégalités sont trop grandes ou qu'il faudrait que le gouvernement les réduise ou que leur degré de réduction souhaitable devrait être élevé. Dans tous les pays, la corrélation entre les deux variables (rétribution effective des efforts dans le pays en question et souhait d'une plus grande égalité globale) est à la fois forte et négative, ce qui soutient bien l'idée que plus on estime qu'il y a trop d'inégalités économiques et qu'il faudrait les réduire, plus on affirme que leur état actuel ne permet pas de parler d'une rétribution effective du mérite ou de l'effort dans son pays, et finalement pour soi-même.

### *6.3.4. Le sentiment de microjustice est lié à celui de macrojustice*

Ce tout dernier membre de phrase, qui sous-entend un passage de la macro à la microjustice, impose cependant une ultime vérification. Y a-t-il un lien, et quel est-il, entre le fait de juger que ce que l'on gagne

correspond ou pas à ce que l'on mérite et le fait de penser que les efforts sont ou ne sont pas correctement rétribués globalement dans sa société? Une dernière fois, les résultats vont nettement dans le sens de ce qui vient d'être supposé dans la relation entre ces deux variables. Les corrélations sont partout significativement fortes et elles indiquent toujours clairement que plus on pense que les efforts ne sont pas bien rétribués dans son pays, plus on a tendance à affirmer que ce que l'on gagne ne correspond pas à ce que l'on mérite.

Au bout du compte, le bilan de ces dernières investigations est simple à dresser. Les quatre hypothèses qui devaient être faites pour soutenir que les enquêtés mobilisent un principe général d'égalité pour juger de l'équité de leur propre situation économique se trouvent vérifiées.

## 7. Conclusion

En définitive, dans l'ensemble des pays, les individus ont plutôt tendance à sous-estimer les très grandes inégalités et à se croire davantage dans la moyenne qu'ils ne le sont effectivement. Sans toutefois se tromper lourdement sur l'état de leur société, ils ne perçoivent donc pas les inégalités dans toute leur ampleur et tendent plutôt à les minimiser. Malgré tout, le sentiment dominant est partout que les inégalités sont trop fortes et qu'il faut les réduire, d'ailleurs assez drastiquement, pour aller vers une situation plus juste. La relative minimisation des inégalités n'entraîne donc en aucune manière à s'illusionner sur la justice distributive des sociétés contemporaines. Les petites inégalités peuvent apparaître nécessaires, efficaces ou fonctionnelles, mais pas les grandes. Ce n'est cependant pas au nom d'un égalitarisme absolu qu'elles sont critiquées. La hiérarchie des salaires est trop étalée, mais l'idée de hiérarchie, à condition d'être plus resserrée, grâce à une augmentation des bas salaires et une diminution des plus hauts salaires, n'est pas rejetée. En fin de compte, les individus fondent leur sentiment de macrojustice sur leur estimation de l'ampleur des écarts entre les inégalités qu'ils perçoivent et celles qu'ils jugent acceptables, autrement dit, sur la base de cette hiérarchie salariale resserrée, sur leur évaluation du degré auquel une certaine égalité se trouve appliquée dans leur société.

Cette application non stricte du principe d'égalité se retrouve dans le domaine de la microjustice où, comme nous venons de le voir, c'est finalement à l'application pleine et entière du raisonnement de Tocqueville que nous assistons. La frustration relative, dont découle un sentiment d'injustice personnel, conduit à endosser un principe d'égalisation, caractéristique, s'il en est, pour Tocqueville, mais aussi pour Rawls, des sociétés démocratiques. Toutefois, si dans son effet sur le



sentiment de justice, cette frustration est apparue ici être plus relative qu'absolue, elle s'est surtout avérée être plus solidaire qu'égocentrée. Avec cette frustration solidariste, l'individu détache déjà son sentiment de microjustice de sa situation (salariale) personnelle en généralisant son raisonnement. Il va cependant plus loin dans cette généralisation, en liant aussi ce sentiment à l'ampleur des inégalités dans sa société telles qu'il les perçoit et à leur degré de réduction souhaitable selon lui. Autrement dit, le sentiment de justice pour soi-même n'est pas qu'une affaire strictement personnelle.

Dans l'ordre de la macrojustice, rétribution des mérites et égalisation des conditions ne s'excluent pas. Or cela vaut aussi dans l'évaluation de la microjustice puisque, même lorsqu'elle se base sur l'idée d'une rémunération des mérites individuels, elle se trouve généralement au final affectée par la manière dont les enquêtés jugent que le principe d'égalité est mis en œuvre dans leur pays. Souvent donc, penser sa propre situation comme juste semble difficile lorsqu'on la situe dans un monde considéré comme globalement injuste. La sensibilité aux inégalités a un effet, non seulement sur le sentiment de macrojustice, mais aussi, dans bien des cas, sur le sentiment de justice à l'égard de sa propre situation économique.

Si la rétribution proportionnelle des mérites individuels n'est pas contestée, c'est cependant sous réserve, comme nos analyses d'autres sondages nous avaient permis de le montrer (Forsé et Parodi, 2006a), qu'elle satisfasse en amont à des conditions de procédure *a priori*, comme l'égalité des chances, et qu'elle ne contrevienne pas à des principes de justice appliquée jugés prioritaires comme celui de satisfaction des besoins de base de chacun. Sous ces conditions, les grandes inégalités de revenu qui vont au-delà de ce qu'exige la simple application du principe d'équité apparaissent injustes et doivent aux yeux des enquêtés être réduites.

## Références bibliographiques

ADAMS J. S., 1965 : « Inequity in social exchange », in Berkowitz L. (ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, p. 267-299.

BÉNABOU R. et J. TIROLE, 2006 : « Belief in a just world and redistributive politics », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. CXXI, n° 2, pp. 699-746.

BOUDON R., 1977 : *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF.

BOUDON R., 2003 : *Raison, bonnes raisons*, Paris, PUF.

- BRICKMAN P., R. FOLGER, E. GOODE et Y. SCHUL, 1981 : « Microjustice and macrojustice », in M. J. Lerner et S. C. Lerner (eds), *The justice motive in social behavior*, New York, Plenum, pp. 173-204.
- DALBERT C., 1999 : « The world is more just for me than generally: about the personal belief in a just world scale's validity », *Social Justice Research*, vol. 12, n° 2, pp. 79-98.
- DEUTSCH M., 1985 : *Distributive Justice, A Social-Psychological Perspective*, New Haven, Yale University Press.
- DURU-BELLAT M. et A. KIEFFER, 2006 : « Les deux faces — objective/ subjective — de la mobilité sociale », *Sociologie du Travail*, vol. 48, pp. 455-473.
- FONG C., 2001 : « Social preferences, self-interest, and the demand for redistribution », *Journal of Public Economics*, 82, pp. 225-246.
- FORSÉ M. et M. PARODI, 2004 : *La priorité du juste, Éléments pour une sociologie des choix moraux*, Paris, PUF.
- FORSÉ M. et M. PARODI, 2006a : « Justice distributive : La hiérarchie des principes selon les Européens », *Revue de l'OFCE*, n° 98, pp. 213-244.
- FORSÉ M. et M. PARODI, 2006b : « Les opinions sur les politiques sociale : une stabilité globale », *Études et Résultats*, n° 532, octobre.
- HEIDER F., 1958 : *The psychology of interpersonal relations*, New York, Wiley.
- HOCHSCHILD J., 1981 : *What's fair? American beliefs about distributive justice*, Cambridge, Harvard University Press.
- HOMANS G., 1974 : éd. rév., *Social behavior : Its Elementary forms*, New York, Harcourt Brace Javanovich Inc.
- JASSO G., 1978 : « On the justice of earnings: A new specification of the justice evaluation function », *American Journal of Sociology*, vol. 83, n° 6, pp. 1398-1419.
- KANT E., 1785, tr. fr. 1994 : *Fondation de la métaphysique des mœurs*, Paris, GF-Flammarion.
- KATZ E. et P. LAZARSELD, 1955 : *Personal influence*, New York, The Free Press.
- KELLEY J. et M. D. R. EVANS, 1993 : « The Legitimation of Inequality: Occupational Earnings in Nine Nations », *American Journal of Sociology*, vol. 99, n° 1, pp. 75-125.
- LERNER M., 1982 : *The belief in a just world: A fundamental delusion*, New York, Plenum.
- MILLER D., 1999 : *Principles of social justice*, Cambridge, Harvard University Press.

- MISHEL L., J. BERNSTEIN et S. ALLEGRETTO, 2005 : *The state of working America, 2004-2005*, Ithaca, New York, ILR Press.
- NIETZSCHE F., 1888, tr. fr. 1996 : *Ecce Homo*, Paris, Éditions Mille et une nuits.
- NOLL H.-H., 1993 : « La légitimité de l'inégalité sociale après la réunification », *La Revue Tocqueville*, vol. XIV, n° 2, pp. 109-123.
- OSBERG L. et T. SMEEDING, 2006 : « Fair inequality? Attitudes toward pay differentials: The United States in comparative perspective », *American Sociological Review*, vol. 71, n° 3, pp. 450-473.
- PIKETTY T., 1999 : tr. fr. 2003 : « Attitude vis-à-vis des inégalités de revenu en France : existerait-il un consensus ? », *Comprendre*, n° 4, pp. 209-241.
- PRITCHARD D., M. D. DUNNETTE et D. O. JORGENSON, 1972 : « Effects of perceptions of equity and inequity on worker performance and satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, 56, pp. 75-94.
- RAWLS J., 1971 : tr. fr. 1987 : *Théorie de la justice*, Paris, Seuil.
- RUNCIMAN W. G., 1966 : *Relative deprivation and social justice*, Londres, Routledge and Kegan Paul.
- SEN A., 1992 : *Inequality re-examined*, Oxford, Oxford University Press ; tr. fr. 2000, *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.
- SHEPELAK N. J. et D. F. ALWIN, 1986 : « Beliefs about inequality and perceptions of distributive justice », *American Sociological Review*, vol. 51, n° 1, pp. 30-46.
- STOUFFER S. A., E. A. SUCHMAN, L. C. DE VINNEY, S. A. STAR et R. M. WILLIAMS, 1949 : *The American soldier: adjustment during army life*, vol. 1, Princeton, Princeton University Press.
- TOCQUEVILLE A., 1835-1840 : *De la Démocratie en Amérique* ; rééd. 1986, *De la Démocratie en Amérique, Souvenirs, L'Ancien Régime et la Révolution*, Paris, Robert Laffont, Coll. Bouquins.
- TYLER T. R., R. J. BOECKMANN, H. J. SMITH et Y. J. HUO, 1997 : *Social justice in a diverse society*, Boulder, Westview Press.
- WEBER M., 1922 : tr. fr. 1971 : *Économie et société*, tome I, Paris, Plon.
- WEGENER B., 1987 : « The illusion of distributive justice », *European Sociological Review*, vol. 3, n° 2, Mai, pp. 1-13.
- WEGENER B., 1991 : « Relative deprivation and social mobility: structural constraints on distributive justice judgments », *European Sociological Review*, vol. 7, n° 1, pp. 3-18.