

# Le Petit Bulletin de L'ISSP

## LES INEGALITES SOCIALES

Enquête ISSP 1999, France

# INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY PROGRAMME

## P R E S E N T A T I O N



### OBJECTIFS

L'ISSP a été fondé en 1985 par des équipes de recherche allemande (ZUMA), américaine (NORC), australienne (ANU) et britannique (SCPR). C'est un programme annuel d'enquêtes internationales couvrant plus de trente pays et proposant un corpus de données relatives à plusieurs thèmes de recherche essentiels en sciences sociales. Les données sont mises à disposition de la communauté scientifique internationale au travers du réseau des banques de données, dont, en France, la BDSP est le représentant.

Le groupe **ISSP-France** a été créé dans le but d'intégrer la France à ce programme scientifique. Il est reconnu comme l'interlocuteur français de l'ISSP depuis 1994. La première enquête française a été réalisée en 1996 sur le "rôle du gouvernement".

En savoir plus sur l'ISSP : [http://www.gesis.org/en/data\\_service/issp/](http://www.gesis.org/en/data_service/issp/)

### PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIES

Les thématiques des enquêtes ISSP couvrent plusieurs champs de recherche, chaque thème formant la base d'une enquête annuelle réalisée dans l'ensemble des pays membres du programme :

- Rôle du gouvernement (1985, 1990 et 1996)
- Réseaux sociaux (1986 et 2001)
- Inégalités sociales (1987, 1992 et 1999)
- Famille, relations entre hommes et femmes (1988, 1994 et 2002)
- Travail (1989 et 1997)
- Religion (1991 et 1998)
- Environnement (1993 et 2000)
- Identité nationale (1995 et 2003)
- Citoyenneté (2004)
- Projets arrêtés pour 2005 - sens du travail (3), 2006 - rôle du gouvernement (4), et 2007 - sports et loisirs

### PAYS MEMBRES DE L'ISSP :

Australie, Autriche, Bangladesh, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Chypre, République tchèque, Danemark, Finlande, Belgique-Flandres, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Hongrie, Ireland, Israël, Italie, Japon, Latvia, Mexico, Pays-Bas, Nouvelle Zélande, Norvège, Philippines, Pologne, Portugal, Russie, Slovaquie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, Suisse, Etats-Unis, Venezuela.

### MEMBRES DU GROUPE FRANCE

- Yannick Lemel (Laboratoire de Sociologie Quantitative, CREST-INSEE)
- Louis Chauvel (Observatoire Sociologique du Changement, FNSP-CNRS)
- Alain Degenne et Michel Forsé (LASMAS-CNRS)
- Pierre Bréchon , Bruno Cautrès (CIDSP-CNRS)
- Olivier Galland (GEMAS)

Cette équipe est soutenue par le CNRS au titre de la politique d'instrumentation en sciences sociales, visant à favoriser la constitution de bases de données comparatives.

## INTRODUCTION

En 1999, le module de l'International Social Survey Programme portait sur les inégalités sociales. La majorité des thèmes abordés étaient repris d'après les modules de 1987 et 1992 dont la France était absente.

L'enquête de 1999 s'intéresse aux différentes dimensions des inégalités sociales :

- les facteurs de réussite et de récompense
- les différences de revenus
- La hiérarchie sociale

Conditions d'administration en France : Enquête postale auto-administrée auprès de dix mille personnes, sélectionnées d'abord par tirage aléatoire dans la base d'adresses de France-Telecom puis sélection d'un répondant au sein du foyer vivant à l'adresse correspondante à partir des dates de naissance. L'échantillon obtenu est de 1889 répondants.

Ce document présente quelques résultats pour la France, dans un premier temps les opinions vis-à-vis des facteurs de réussite et de récompense et dans un second temps les perceptions des inégalités salariales et de leurs conséquences. L'ensemble des résultats de l'enquête 1999 (France et autres pays) est disponible auprès de la BDSP sous la référence Q0986 (cf. en fin de document).

## LES FACTEURS DE RÉUSSITE ET DE RÉCOMPENSE

Pourquoi réussit-on en France ? Est-ce d'abord le produit de privilèges : il faudrait avoir une famille riche, connaître des gens importants pour réussir, utiliser la corruption ? Ou la réussite dépend-elle largement du mérite des individus : elle serait la récompense de leurs efforts et de leurs capacités personnelles ?

### Connaître les personnes influentes : un facteur essentiel pour la réussite

L'enquête s'intéresse tout d'abord à la perception des facteurs de réussite dans la vie, en particulier sur l'importance relative d'appartenir à une famille riche ou de connaître des personnes influentes. Le facteur qui apparaît le plus essentiel aux interviewés est celui de connaître "les bonnes personnes" (82 % des interviewés) plutôt que celui d'appartenir à une famille riche (48 %). Ainsi le capital relationnel semble un élément déterminant de la réussite, bien avant le patrimoine.

La situation professionnelle modifie-t-elle cette appréciation ? En effet, les personnes en situation de précarité perçoivent comme un atout le fait de connaître les personnes influentes. Ainsi 58 % des chômeurs estiment cela très important voire essentiel, de même que 46 % des personnes à temps partiel, à comparer aux 42 % de l'ensemble de l'échantillon.

<i>A votre avis, pour réussir dans la vie, est-il important de :</i>	Essentiel et très important	Assez important	Pas très important	Aucune importance
Appartenir à une famille riche	10.0	37.8	32.6	17.8
Connaître des bonnes personnes	41.6	41.4	12.5	3.0

Résultats en %, N=1889

### Efforts, capacités ou corruption ?

Un ensemble de questions porte sur les facteurs de récompense, et en particulier les efforts, l'intelligence et les capacités. A ces thèmes le questionnaire oppose celui de la corruption, instrument pour arriver au sommet.

*Etes vous d'accord ou pas d'accord avec les propositions suivantes :*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Tout à fait en désaccord
Les gens sont récompensés de leurs efforts	2.4	18.3	29.0	39.9	10.4
Les gens sont récompensés de leurs intelligence et de leurs capacités	2.9	30.9	26.7	32.1	7.4
On ne peut arriver au sommet sans être corrompu	12.6	28.3	23.0	26.4	9.7

Résultats en %, N=1835

33.8 % des individus sont d'accord pour affirmer qu'en France les personnes sont récompensées selon leur intelligence et leurs capacités, pour seulement 20.7 % selon leurs efforts. L'hypothèse que la corruption est nécessaire pour arriver au sommet recueille 40.9 % d'approbation. Ce pourcentage monte à 54.5 % pour les personnes les moins convaincues de la récompense par l'effort.

Qui sont ces 54.5 % qui ne croient pas au mérite récompensé mais pensent que la corruption permet la réussite ? Ce sont le plus souvent des individus avec un niveau scolaire faible, des professions intermédiaires, des employés. Au niveau du positionnement politique sur une échelle Gauche-Droite en 10 positions, ces individus se situent souvent aux deux extrêmes de cette échelle.

### LES INÉGALITÉS SALARIALES



Le pessimisme sociétal (« la corruption mène le monde... », « le mérite et les efforts ne sont jamais récompensés... ») est en fait beaucoup plus répandu chez les personnes politiquement extrémistes. Il est probablement renforcé par les frustrations sociales liées à une position sociale défavorisée (faible diplôme).

Deux questions voisines abordent le problème de la satisfaction des personnes par rapport à la rémunération de leur travail. L'une est posée sous l'angle du « salaire mérité » (« Diriez vous que vous gagnez beaucoup moins, ..., beaucoup plus que ce vous méritez »). L'autre question porte sur le « salaire équitable » compte tenu des compétences et des efforts (« Est-ce que votre paye est équitable ? beaucoup moins, ..., beaucoup plus que ce qui serait juste »).

#### Une rémunération inférieure au salaire mérité

Pour plus de la moitié des interviewés, ce qu'ils gagnent est perçu comme inférieur (44.0 %) voire très inférieur (12.7 %) à ce qu'ils pensent mériter.

	Beaucoup moins	Moins	Mérité/juste	Plus	Beaucoup plus
Salaire mérité	12.7	44.0	41.7	1.3	.3
Salaire équitable	18.7	48.9	28.0	3.7	.7

*(Pour analyser ces deux questions, seuls les individus s'étant exprimés sur les deux questions ont été sélectionnés).*

Résultats en %, N=1579

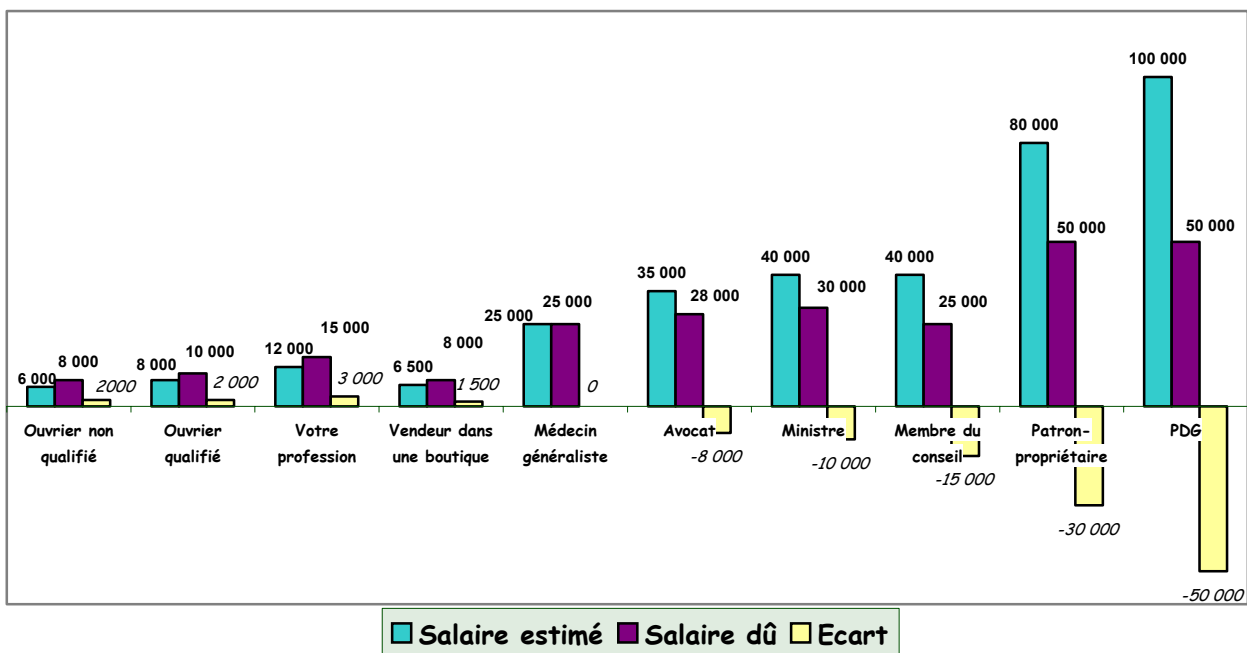
Parmi les catégories socio-professionnelles qui s'estiment le plus lésées se trouvent les agriculteurs et les ouvriers, contrairement aux cadres. Quand on s'intéresse au salaire du répondant, les individus qui perçoivent une inégalité en terme de « salaire mérité », sont des personnes dont le salaire est faible (dans une fourchette de 3000 à 7000 Francs). En revanche, pour les niveaux de revenus moyens et élevés cette inégalité est nettement moins ressentie.

En terme d'équité, les individus affirment de manière beaucoup plus marquée le fait qu'ils se sentent sous-payés relativement à leurs compétences et leurs efforts. Ainsi 67,6 % des répondants affirment toucher une rémunération inférieure au salaire qu'ils estiment équitable pour eux, alors que seulement 56,7 % affirme percevoir un salaire inférieur au « salaire mérité ».

### Une différence contrastée entre « salaire estimé » et « salaire dû »

Dans l'enquête de 1999, les interviewés ont estimé le salaire net mensuel de neuf professions (Ouvrier qualifié, médecin généraliste, PDG d'une grande société française, Avocat, Vendeur dans une boutique, Patron propriétaire d'une grande usine, Membre du conseil constitutionnel, Ouvrier non qualifié) ainsi que celui des personnes qui exercent la même profession qu'eux. Les personnes enquêtées se prononcent également sur le salaire mensuel net que devraient gagner ces mêmes professions (« Salaire dû »)<sup>1</sup>.

Les professions pour lesquelles la rémunération actuelle est jugée insuffisante sont celles des ouvriers et des vendeurs en boutique. Pour ces salaires dont la médiane ne dépasse pas 10 000 Francs, l'augmentation devrait être de 2000 Francs.



Les professions pour lesquelles la rémunération est jugée trop importante sont les avocats, les ministres, les membres du conseil constitutionnel, les patrons propriétaires d'une grande usine, et les PDG de grande société. Pour ces deux dernières catégories, le trop perçu est estimé respectivement à 30 000 Francs et 50 000 Francs, ce qui représente -37 % et -50 % du salaire estimé pour ces professions. Ainsi les dirigeants d'entreprises sont perçus comme des salariés trop bien rémunérés.

<sup>1</sup> La grandeur statistique choisie pour étudier ces informations est la médiane. Cette mesure représente la valeur pour laquelle 50 % des individus se prononcent pour une estimation inférieure et 50 % des individus donnent une estimation supérieure.

Il faut également noter que l'estimation salariale pour ces professions est inférieure à leur rémunération réelle. Selon les données INSEE de 1999, trois quarts des dirigeants d'entreprise gagnent plus de 110 000 Francs, le quart restant gagne plus de 300 000 Francs. Ainsi, les salaires réels de cette profession sont nettement sous-estimés.

Globalement, il semble donc que les Français sous-estiment l'importance des revenus des professions libérales et cadres dirigeants du public et du privé. Ils acceptent des différences de revenus en fonction du statut (en moyenne de 6000 à 50 000 F) mais trouvent les écarts trop importants.

### Une différence proportionnelle au revenu déclaré

Pour ce qui concerne leur propre rémunération, les répondants s'estiment sous-payés d'environ 3000 Francs, soit environ 25 % de leur salaire actuel.

Ces estimations salariales peuvent s'apprécier en fonction du revenu mensuel déclaré en fin d'enquête. Le manque à gagner estimé semble directement dépendant du revenu déclaré. En effet, les personnes gagnant moins de 10 000 Francs mensuels sont également celles qui déclarent un manque à gagner relativement faible, inférieur à 2 000 Francs. En revanche, les individus percevant un salaire supérieur à 10 000 Francs se répartissent en deux groupes : des personnes qui s'estiment justement payées et celles qui estiment leur manque à gagner supérieur à 4 000 Francs. Autrement dit, il semble y avoir parmi les personnes aisées deux attitudes : se satisfaire de son niveau de vie ou au contraire juger que l'on n'est pas assez payé. Dans ce dernier cas, l'estimation du salaire mérité est proportionnelle au salaire rémunéré.

### DES INÉGALITÉS DE REVENUS MASSIVEMENT PERÇUES COMME INJUSTES

L'enquête de 1999 s'intéresse au sentiment d'injustice éventuellement généré par l'inégalité des revenus, entre pays riches ou pauvres, entre groupes sociaux... Etudions deux questions qui posent plus précisément le problème de l'égalité d'accès aux soins et à l'éducation selon le niveau de revenus.

61.3 % des personnes interrogées trouvent tout à fait injuste que les revenus les plus élevés aient un accès à des meilleurs soins de santé. Ils ne sont que 53.8 % des répondants à trouver cela tout à fait injuste pour l'accès à une meilleure éducation pour leurs enfants, soit près de 8 % de moins que pour la santé.

Globalement, ce privilège d'accès pour les hauts revenus est perçu comme une injustice aussi bien pour la santé que pour l'éducation, par plus de 80 % des répondants. (87.8 % par rapport à la santé et 82.2 % par rapport à l'éducation).

<i>Est-il juste ou injuste, bien ou mal que les personnes disposant de revenus plus élevés puissent</i>	Tout à fait juste	Plutôt juste et bien	Ni juste ni injuste	Plutôt injuste	Tout à fait injuste	Total
Obtenir de meilleurs soins de santé	1.4	1.1	9.6	26.5	61.3	87.8
Obtenir une meilleure éducation pour leurs enfants	3.1	2.7	13.0	27.4	53.8	82.2

Résultats en %, N=1871

## LES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION D'UN SALARIÉ

Les deux éléments qui apparaissent essentiels et très importants pour déterminer la valeur de la rémunération sont pour 76.8 % des répondants la qualité du travail et pour les deux tiers les responsabilités dans le travail.

Le troisième critère est un aspect plus personnel puisqu'il s'agit de ce qui est nécessaire pour faire vivre une famille, pour 58.1 % des personnes interrogées.

Viennent ensuite les éléments suivants, le fait de travailler dur (57.3 %), la fonction d'encadrement (49.1 %), la présence d'enfants à charge (47.0 %). Le dernier facteur qui ne reçoit que 38.3 % d'approbation est le nombre d'années d'études.

Cette hiérarchie des critères est en partie en contradiction avec le mode de calcul actuel des salaires en France. En effet, celui-ci est basé à la fois sur l'importance des fonctions occupées et sur le niveau de diplôme.

Quelle importance les éléments suivants doivent-ils avoir pour décider de la rémunération ?	Essentiel	Très important	<i>Total</i>	Assez important	Pas très important	Aucune importance
Le degré auquel le travail est bien fait	36.9	39.9	<b>76.8</b>	18.5	.8	.4
Les responsabilités dans le travail	29.7	38.0	<b>67.6</b>	26.2	3.1	.3
Ce qui est nécessaire pour faire vivre une famille	29.5	28.5	<b>58.1</b>	27.0	6.8	4.1
Le fait de travailler dur	22.3	35.0	<b>57.3</b>	32.0	5.9	.8
Si le travail nécessite d'encadrer d'autres personnes	13.9	35.2	<b>49.1</b>	39.4	7.1	1.1
La présence d'enfants à charge	19.0	28.0	<b>47.0</b>	28.1	11.9	7.9
Le nombre d'années passées à étudier et à se former	10.4	27.9	<b>38.3</b>	43.5	14.1	1.3

Ces résultats peuvent être comparés à ceux des autres pays enquêtés dans le cadre de l'ISSP. L'ensemble des données françaises et étrangères est accessible gratuitement auprès de la BDSP : site internet <http://195.221.54.130/bdsp/> ou contact par courrier électronique à [bdsp@cidsp.upmf-grenoble.fr](mailto:bdsp@cidsp.upmf-grenoble.fr)