



HAL
open science

Le mérite et ses dimensions

Caroline Guibet Lafaye

► **To cite this version:**

Caroline Guibet Lafaye. Le mérite et ses dimensions. M. Forsé et O. Galland (dir.). Les Français face aux inégalités et à la justice sociale, Colin, p. 128-138, 2011, 978-2200259181. hal-00943891

HAL Id: hal-00943891

<https://hal.science/hal-00943891>

Submitted on 9 Feb 2014

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.

Chapitre 5

Le mérite et ses dimensions¹

Caroline Guibet Lafaye

A travers les réponses que donnent les Français, lorsqu'ils sont interrogés sur le mérite et ses critères, s'esquisse un ordre de priorité hiérarchisant les efforts, les résultats obtenus dans le travail, les talents et enfin le niveau de diplôme comme justification des revenus du travail. Cette hiérarchie se retrouve – à de rares exceptions près – à travers les âges, les professions et le niveau de diplôme des répondants. Seule l'opinion politique conduit à des divergences sur cet ordre. En revanche, lorsqu'ils sont interrogés sur les critères réels de justification des salaires, cette hiérarchie normative se trouve inversée puisque le diplôme, suivi des talents individuels, des résultats et des efforts paraissent être, aux yeux des enquêtés, les éléments qui expliquent effectivement les différences de salaire en France aujourd'hui. A nouveau, les opinions politiques interviennent ici beaucoup pour expliquer les écarts d'appréciation.

La référence au mérite, au même titre que celle faite aux besoins ou à l'égalité, est constante dans l'évaluation et la justification des inégalités (cf. chapitre. 11) comme de la redistribution. On admet en effet couramment qu'une personne qui travaille davantage doit être mieux payée ou que le mérite personnel justifie la promotion sociale. Toutefois, bien que cette référence soit aujourd'hui récurrente (Caillot et Mette, 2002), il n'est pas certain qu'elle soit identiquement convoquée dans toutes les strates de la société. Il importe donc de comprendre son sens et la façon dont les individus articulent ses différentes dimensions. En effet, en dépit du consensus sur le principe du mérite qui se dessine dans les enquêtes sur les valeurs², ce consensus semble se perdre dès que l'on considère, avec précision, ce que les enquêtés entendent par « mérite ». De fait, il s'agit indubitablement d'une notion pluridimensionnelle qui renvoie aux talents, aux capacités et à l'habileté que chacun met en œuvre pour parvenir à un résultat donné mais aussi aux efforts ou encore au résultat auquel on parvient, au terme de ses efforts.

Ces dimensions ont été intégrées dans la présente enquête, qui interroge les individus sur le fait de savoir si « en France, les revenus du travail dépendent du niveau de diplôme », « des efforts accomplis au travail », « des talents personnels », « des résultats obtenus dans le travail » et, à partir des mêmes items, s'ils « devraient en dépendre », pour ces quatre mêmes paramètres. S'y ajoute la question plus générale de savoir si « des différences de revenu sont acceptables lorsqu'elles rémunèrent des mérites individuels différents ».

L'analyse des réponses à ces questions va donc permettre de saisir le rôle que les individus confèrent au mérite, dans le cas spécifique de l'appréciation et de la justification des inégalités dans les revenus du travail. Quels sont les facteurs du mérite (effort, résultat, formation, etc.) que font prévaloir les personnes selon leur situation professionnelle, leur âge, leur sexe, leur revenu ou leur affiliation politique ? Sont-ils les mêmes selon que l'on en juge en fonction de ce qui est jugé réalisé

¹ « Le mérite et ses dimensions », in M. Forsé et O. Galland (dir.), *Les Français face aux inégalités et à la justice sociale*, Paris, Colin, 2011, p. 128-138. [ISBN : 978-2200259181]

² Ainsi, dans les 26 pays de l'UE où sont menées les enquêtes de l'*European Values Study* en 1999, 80 % des Européens jugent qu'il est « très important » ou « important », pour dire « qu'une société est juste », qu'elle reconnaisse les mérites de ses membres (Forsé et Parodi, 2010, p. 212).

ou de ce qui devrait l'être ? Par exemple, vérifie-t-on aujourd'hui en France, comme certaines enquêtes nationales et internationales l'ont établi que plus les personnes bénéficient d'une position sociale élevée mais aussi plus elles sont âgées, plus elles ont tendance à adopter des attitudes méritocratiques (Elster, 1989) ?

5.1 Le mérite, principe de justice

L'enquête PISJ révèle tout d'abord un très large consensus sur la référence générale au mérite, dans la justification des inégalités de salaire puisque 85% des personnes interrogées s'affirment « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec l'idée que « des différences de revenu sont acceptables lorsqu'elles rémunèrent des mérites individuels différents ». Mais, bien que l'appel à ce principe général de mérite soit récurrent et semble universellement partagé lorsqu'il s'agit d'expliquer les inégalités de revenu, il comporte plusieurs éléments hétérogènes dont l'enquête permet de préciser les rôles respectifs.

5.1.1 Qu'est-ce qui mérite d'être pris en compte dans la distribution des salaires ?

Une attention très forte aux efforts accomplis au travail se dessine alors nettement et l'emporte, au plan normatif (avec 94% des personnes favorables ou très favorables à leur prise en compte), devant la prise en compte des résultats auxquels les individus parviennent (87%) puis celle des talents personnels (83%) et enfin des diplômes (51%), dans les facteurs en fonction desquels les revenus du travail devraient être établis. Cette importance attribuée à l'effort aussi bien qu'aux résultats obtenus dans le travail révèle une attitude favorable aux inégalités économiques qui prennent en compte l'engagement personnel et la qualité du travail accompli, c'est-à-dire des dimensions qui relèvent de ce qu'il est au pouvoir de l'individu de faire ou de décider. A un premier niveau d'analyse, ceci illustre la tension entre deux interprétations du mérite : d'une part, l'idée que nous ne méritons une récompense que pour *ce que nous faisons* et, d'autre part, l'idée que nous ne méritons de récompense que pour ce qui est sous notre contrôle, c'est-à-dire pour *nos efforts et nos choix* (Miller, 1999, p. 71).

Ces résultats convergent avec les conclusions auxquelles des études de psychosociologie ont abouti, montrant, en particulier, que le mérite est, en général, évalué à partir d'une appréhension indifférenciée du résultat obtenu et de l'effort (Törnblom, 1992). Ces études ont également permis d'observer que les individus tendent à ne retenir les talents personnels (*i.e.* l'habileté), que s'ils sont considérés comme le résultat d'efforts précédemment menés, ou d'une formation volontairement suivie, et couronnés par des résultats satisfaisants dans le travail. Elles permettent ainsi de comprendre le troisième rang que revêtent ici les talents dans les critères du mérite, ces dons personnels étant négligés lorsqu'ils ne s'associent pas à un effort fourni par l'agent.

Un ordre de priorité semble donc se dessiner, à un niveau agrégé, entre les efforts, les résultats obtenus dans le travail puis les talents et enfin le niveau de diplôme que l'on peut considérer, eu égard à la distinction rappelée des acceptions du mérite, comme la part cumulative de talent personnel ou d'habileté individuelle résultant d'un choix personnel. Quand bien même le niveau d'études serait interprété en termes d'efforts personnels déployés par le passé, l'effort actuellement fourni par l'agent prévaut largement, comme critère de justice, sur ses choix passés ou sur l'effort, fourni par le passé, pour acquérir une formation donnée. En d'autres termes, les Français jugent que même une formation très poussée ne justifie pas, à elle seule, des écarts de salaire importants. Cette hiérarchisation des facteurs du mérite, comme principes de justification des inégalités salariales, révèle ainsi l'importance des dimensions relevant d'un contrôle volontaire de l'agent, avec une nuance cependant : la dimension du « volontaire » qui se trouve valorisée n'est pas tant celle qui

concerne les choix individuels (en matière de formation, en l'occurrence) que celle qui manifeste un effort conduit par l'agent.

Une analyse en composantes principales montre alors qu'il y a bien une double dimension de la méritocratie. Tous les critères du mérite sont fortement corrélés au premier axe, sauf le diplôme qui est lui, et lui seul, corrélé au deuxième axe factoriel. Autrement dit, il y a deux dimensions de la méritocratie : l'une qui met en avant les efforts et les contributions personnelles, notamment dans le travail, et l'autre qui met en avant des compétences sociales validées par un titre scolaire. Pour autant, même duale, cette interprétation de la référence au mérite présente des variations selon les catégories sociales considérées.

5.1.2 Une valorisation différenciée du mérite selon les catégories sociales

Ainsi les hommes, qui sont sensiblement plus sensibles au mérite³ que les femmes, accordent moins d'importance au diplôme que mais davantage aux talents dans la justification des inégalités de salaire. Les 60-69 ans représentent la catégorie d'âge la plus soucieuse du mérite, tout comme les plus de 60 ans concernant la juste rétribution des talents. De la sorte, se trouve confirmée une attitude plus méritocratique chez des personnes plus âgées qui s'exprime moins chez des individus plus jeunes ou chez les plus de 70 ans. Les jeunes, en revanche, sont peu attachés à la valorisation des talents mais bien plus à celle du diplôme à la différence, pour ce dernier cas, des 30-49 ans.

Il reste qu'à travers les âges, la hiérarchie des critères d'appréciation du mérite articulée autour des efforts, des résultats, des talents et des niveaux de diplôme se vérifie. Cet ordre de priorité se retrouve indistinctement – à de rares exceptions près – que les répondants soient appréhendés selon leur profession ou selon leur niveau de diplôme⁴. Contrairement aux résultats établis à partir d'autres enquêtes, réalisées en France dans les années 1990, on ne retrouve pas d'attitude spécifiquement méritocratique chez les personnes les mieux situées dans l'échelle socio-économique (Piketty, 2003). En revanche, les individus qui se jugent appartenir au groupe des exclus ou des plus défavorisés ainsi qu'à la classe ouvrière ou populaire, s'avouent moins attachés au mérite que la classe moyenne inférieure ou que les industriels, gros commerçants et les artisans, petits commerçants.

Les industriels, gros commerçants se distinguent en effet comme les professions les plus soucieuses du mérite (avec 93% de réponses favorables ou très favorables à ce principe) alors que les moins attachés sont, majoritairement, ceux dont les emplois requiert peu de qualification, tels que les personnels de service, employés, ménagères et inactifs, ouvriers (qualifiés et non qualifiés). Les industriels, gros commerçants se distinguent encore dans leur très forte valorisation des efforts individuels dans le travail (avec 97% de réponses favorables). Leur interprétation du mérite semble donc se construire autour de la notion d'efforts individuellement fournis. Les étudiants, comparativement, s'y montrent faiblement attachés, au même titre que les agriculteurs, ainsi que les personnels de service, ménagères et inactifs, à la différence des ouvriers.

Une partie de ces conclusions se retrouve lorsque l'on considère les résultats auxquels conduit, logiquement et dans le meilleur des cas, le déploiement de l'effort. La conception du mérite des industriels, gros commerçants s'avère fortement charpentée autour des efforts et des résultats et les distingue nettement des autres catégories professionnelles. Artisans, petits commerçants et agriculteurs font des résultats dans le travail un indéniable critère d'évaluation des mérites et de la justice distributive. C'est également le cas des retraités. A l'inverse, les professions intermédiaires – peut-être du fait de la nature même de cette activité – est le groupe qui attache comparativement le moins d'importance à ce paramètre.

³ Comme les réponses à la question : « Des différences de revenu sont acceptables lorsqu'elles rémunèrent des mérites individuels différents » le montrent.

⁴ L'origine ethnique (*i.e.* le lieu de naissance de l'enquêté et de ses parents) n'a pas d'incidence sur les attitudes à l'égard du mérite et de ses déterminants.

Cette répartition se distribue dans une toute autre mesure, lorsque les talents sont évoqués, si ce n'est pour les étudiants qui n'y voient pas non plus un critère décisif d'appréciation des salaires, à la différence des retraités. Les ouvriers qualifiés et les artisans – comme l'expliquent, en partie, les qualités requises pour leurs métiers – mais aussi les petits commerçants et les agriculteurs sont plus sensibles à la juste rémunération des talents tout comme les cadres, professions libérales qui interprètent certainement cette notion plutôt en termes de compétences.

La conception du mérite et de la juste rémunération, chez les étudiants, s'articule donc fortement à la référence aux diplômes au détriment des variables précédentes (avec 65% de réponses favorables ou très favorables à ce critère). Cet attachement se retrouve étonnamment chez les catégories professionnelles les moins diplômées (les personnels de service, les employés, les ouvriers non qualifiés) alors qu'il est faible chez des professions exigeant des diplômes comme les cadres, professions libérales, industriels ou gros commerçants qui ne sont que 39% à y voir un critère de justice important. Seuls les ouvriers⁵ rejoindraient les étudiants dans l'importance reconnue aux diplômes. Se trouve donc ici plutôt exprimé un attachement *de principe* puisque la nature de la profession du répondant ne correspond pas à la dimension du mérite qu'il faudrait s'attendre à le voir valoriser s'il ne faisait que de justifier ou de rationaliser *ex post* ce qui correspond le mieux à son intérêt personnel.

Les données recueillies permettent néanmoins d'établir que, quelle que soit la catégorie professionnelle – à l'exception des agriculteurs –, l'effort est la première et incontestable source d'appréciation du travail effectué et la première raison de justification des inégalités salariales. La hiérarchie précédemment établie entre les paramètres du mérite se retrouve à travers les catégories professionnelles (à l'exception des agriculteurs). On ne perçoit pas de biais majeur, lié à l'appartenance professionnelle, dans les critères que les enquêtés privilégient pour justifier les inégalités de revenus avec par exemple une prévalence, dans les métiers manuels, du critère de l'effort ou une préférence pour le niveau de diplôme dans les catégories supérieures du salariat. On ne peut donc pas conclure, comme certains auteurs (Miller, 1999, p. 84), que le jugement et la perception de leur travail, par les acteurs, sont biaisés par l'intérêt personnel plus que par ce qu'ils considèrent être une juste récompense d'un travail donné.

Ces constantes, dans l'appréciation et la priorité des critères du mérite, se retrouvent lorsque l'on envisage les réponses en considérant le niveau de diplôme atteint par les enquêtés. Les individus les plus attachés au principe général du mérite sont les diplômés du 1^{er} cycle universitaire et, de façon générale, les individus les plus diplômés. L'attachement au mérite croît avec l'augmentation du niveau de diplôme des répondants, de telle sorte que les moins méritocrates sont les diplômés de l'école primaire – au même titre que les individus bénéficiant des plus faibles revenus. Lorsque ce principe général se précise, les positionnements changent.

Les individus diplômés de l'enseignement professionnel privilégient la référence aux efforts individuels (avec 96% de réponses favorables ou très favorables à ce critère) contrairement aux individus les plus diplômés (2^{ème} et 3^{ème} cycle universitaires) et à ceux issus du bac général. De façon générale, moins les répondants sont diplômés, plus ils valorisent les efforts individuels accomplis au travail, avec peut-être une interprétation de cette notion en une acception physique. L'appréciation des résultats, à partir des niveaux de diplômes, suit la même progression que celle des efforts individuels. Ainsi moins les personnes sont diplômées, plus elles retiennent la référence aux résultats (avec 93% de réponses favorables ou très favorables pour les diplômés de l'école primaire), ce critère étant comparativement fortement remis en cause par les plus diplômés (avec seulement 79% de réponses favorables à ce critère).

Quand les talents personnels sont appréciés, une configuration semblable à celle mise en évidence pour les efforts individuels se dessine : moins les individus sont diplômés, moins ils croient à la valeur des talents personnels et à une justice fondée sur les qualités personnelles. L'attachement très marqué des diplômés de l'école primaire aux résultats obtenus dans le travail montre que leur

⁵ Les « ouvriers » et les « employés » étant ici regroupés, pour les besoins de l'analyse, dans une même catégorie.

interprétation du mérite s'articule autour des critères de l'effort et des résultats et, secondairement comme nous l'évoquerons, des diplômes.

S'agissant enfin du niveau de diplôme, des conclusions distinctes se dessinent. Un résultat inattendu apparaît puisque ce ne sont pas les individus les plus diplômés qui accordent le plus d'importance aux diplômes mais ceux qui le sont le moins (avec 59% de réponses favorables)⁶. La valeur des titres scolaires est également mise en doute par plus de 60% des enquêtés issus de l'enseignement professionnel.

L'analyse des données sous l'angle du revenu mensuel individuel fait écho à ces résultats. Les plus hauts revenus marquent un attachement aux talents que ne leur reconnaissent pas les personnes disposant de moins de 800 € par mois. En revanche, celles qui jouissent de 500 à 1200 € accordent une importance aux diplômes qui est minorée, lorsque les individus bénéficient de plus de 1700 € mensuels. Quoique les liens soient faiblement significatifs, il apparaît que les individus gagnant entre 1700 à 2400 € récusent qu'il faille tenir compte des diplômes pour établir les revenus individuels, position partagée – comme nous l'avons vu – par les cadres supérieurs. Enfin le souci des résultats est plus marqué pour les individus à faibles revenus (*i.e.* entre 800 et 1200 €) à la différence de ceux qui ont des revenus plus élevés (entre 1700 à 2400 € mensuels).

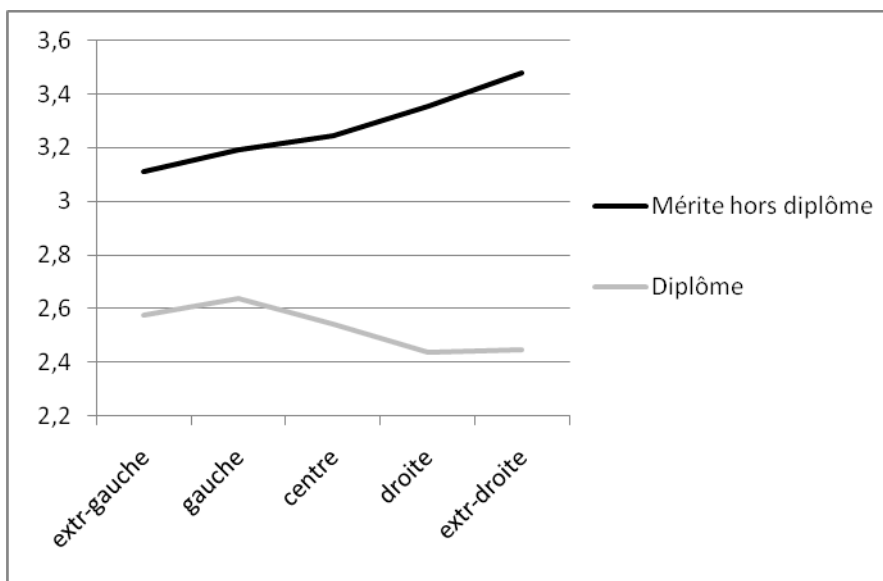
L'importance du mérite comme principe général de justice et des efforts est spécifiquement soulignée par les individus se considérant appartenir aux classes moyennes supérieures dans les échelles d'auto-positionnement subjectif. L'enquête *PISJ* permet d'apporter une légère nuance aux résultats d'enquêtes menées en France dans les années 1990 : ce ne sont pas les individus qui disent appartenir aux catégories de revenus les plus élevées qui sont principalement soucieux du mérite mais ceux qui se situent dans les classes moyennes supérieures.

Au total, ces analyses permettent de préciser le sens que les enquêtés confèrent à la notion de mérite. Le consensus sur la hiérarchie mise en lumière se retrouve à travers les âges, les professions et les niveaux de diplôme des individus. En revanche, des divergences apparaissent nettement lorsque l'on examine l'opinion politique des répondants. Les individus se positionnant du côté gauche de l'échiquier politique récusent qu'il faille tenir compte des résultats et du diplôme pour fixer les niveaux de revenu. Les partisans de l'extrême gauche sont encore plus radicaux puisqu'ils mettent en doute la légitimité de la référence au mérite en général ainsi qu'à ses critères qu'il s'agisse des efforts, des résultats ou des talents. A l'inverse, la droite traditionnelle exprime un attachement au principe du mérite, et plus particulièrement aux efforts et aux talents mais moins aux diplômes et aux résultats. Comparé aux autres, le positionnement politique s'avère d'ailleurs finalement être le critère qui organise le plus fortement les attitudes des Français à l'égard du mérite et de ses dimensions.

Le graphique 5.1 le montre clairement. Si l'on construit un indice global cumulant l'ensemble des critères d'adhésion à la méritocratie hors diplôme (ce qui est justifié par l'analyse en composantes principales évoquée plus haut) et que l'on compare le seul critère du diplôme, il apparaît que si sur ce dernier critère l'adhésion décline en allant de la gauche à la droite de l'échiquier politique, c'est exactement l'inverse pour les autres dimensions du mérite.

Graphique 5.1 – Les opinions politiques et leurs effets inversés sur les deux composantes du mérite.

⁶ Cette relativisation du diplôme est confirmée lorsque l'on observe les catégories de revenu : la catégorie de revenu la plus élevée comme les cadres supérieurs sont les moins nombreux à juger que les diplômes soient un critère de justification satisfaisant des différences salariales.



5.2 Appréciation de la distribution actuelle des salaires à la lumière du critère du mérite

5.2.1 Un ordre de priorité inversé

Si l'on en vient à présent à l'appréciation des critères du mérite qui président selon les enquêtés à la distribution effective des salaires en France, on observe un très net écart avec la hiérarchisation qui vient d'être constatée d'un point de vue normatif. Ils jugent maintenant majoritairement (56%) que la distribution des salaires tient compte du niveau de diplôme, et récusent très largement que ce soit le cas pour les efforts accomplis (63% pour les réponses « plutôt pas d'accord » et « pas du tout d'accord ») ou pour les résultats obtenus (à 60%). En somme, la hiérarchie normative se trouve dans les faits, pour les personnes interviewées, *inversée* puisque le diplôme, suivi des talents individuels, des résultats et des efforts paraissent être les critères réels de justification de la distribution actuelle des salaires en France.

Il faut souligner que la hiérarchie des critères du mérite, qu'elle soit perçue ou normative, ne correspond pas seulement à un ordre agrégé de réponses constatées dans des tris à plat. Elle est bien aussi celle que les individus ont en tête. A titre d'exemple comparons les ordres concernant le diplôme et les efforts consentis dans le travail. Comme les réponses sont données sur une échelle allant de 1 à 4, on peut considérer la valeur numérique de ces réponses pour distinguer ceux qui donnent une note supérieure au diplôme à celle de l'effort de ceux qui lui attribuent une note égale ou de ceux qui lui donnent une note inférieure et ce, bien sûr, d'une part pour les critères perçus comme effectifs dans la société française et d'autre part pour ceux conçus comme devant y être réalisés. On observe alors que, pour ce qui est de juger des faits, seulement 22 % des enquêtés attribuent aux efforts une note supérieure à celle qu'ils confèrent aux diplômes mais qu'au contraire ils sont 61 % à le faire lorsqu'il s'agit de proposer ce que devrait être la norme. Et ce sont bien en majorité ces individus qui inversent leur jugement lorsqu'ils passent de la norme idéale à la description de la réalité.

5.2.2 Variations selon les groupes sociaux

La hiérarchie des critères du mérite considérés comme effectifs se module cependant différemment selon les âges. Les 30-49 ans sont les plus sceptiques quant au fait que les résultats et les efforts soient vraiment récompensés, alors que les plus de 70 ans estiment que ce dernier critère

a une réalité dans les niveaux de revenus actuels. Cet optimisme relatif se retrouve chez les jeunes et les personnes âgées de 60 à 69 ans s'agissant de la prise en compte effective des résultats. Pour chaque classe d'âge, les réponses s'agissant des talents présentent de forts liens de significativité, excepté pour les 18-29 ans. Un scepticisme très marqué s'affirme de 30 à 59 ans, *i.e.* parmi la majorité des actifs, concernant la prise en compte des talents. Enfin les hommes reconnaissent davantage que les femmes la prise en compte de l'effort, des résultats et des talents dans la distribution des revenus.

S'agissant de la rétribution des efforts, les professions intermédiaires et les ouvriers, employés sont plus sceptiques – et en particulier beaucoup plus sceptiques – que les retraités, les étudiants et les ménagères sur la place qu'on leur réserve aujourd'hui dans les revenus du travail (seuls respectivement 30% et 34% des premiers jugent qu'ils sont pris en compte contre 43% et 47%). Ces premières catégories (professions intermédiaires, ouvriers et employés) sont aussi dubitatives s'agissant de la rétribution des talents contrairement aux indépendants et aux retraités (les chiffres sont cette fois de 34% et 41% contre 54% pour les deux dernières catégories). Cette dichotomie se confirme sur la question des résultats puisque les deux mêmes catégories professionnelles mettent en question leur juste rémunération (33% jugent qu'on en tient compte) alors que les catégories professionnelles les plus éloignées du marché de l'emploi – *i.e.* les retraités, les étudiants et les ménagères – ont davantage tendance à considérer qu'ils sont aujourd'hui valorisés dans les rémunérations (avec respectivement 44%, 51% et 45%). Les catégories les plus critiques quant à la prise en compte des critères du mérite, dans les rémunérations actuelles, sont les professions intermédiaires et les ouvriers, employés, *i.e.* les professions les moins valorisées socialement. Seules les catégories supérieures du salariat jugent que les revenus du travail dépendent effectivement du niveau de diplôme aujourd'hui en France. Les individus qui bénéficient des plus hauts revenus considèrent également que les efforts et talents sont justement rétribués – ce qui, dans ce second cas, les distingue des individus ayant des revenus mensuels compris entre 1700 et 2400 €⁷. Il faut noter que le fait d'être au chômage n'a pas d'incidence particulière sur les réponses aux questions envisagées.

Des oppositions plus marquées se dessinent, lorsque l'on s'intéresse au niveau de diplôme acquis par les enquêtés. En effet, les diplômés de l'école primaire estiment que l'on tient compte des diplômes, des efforts, des talents et des résultats dans la distribution réelle des revenus, alors que les personnes issues de formations professionnelles pensent que non, s'agissant en particulier des diplômes, tout de même que les individus issus du 2^{ème} et du 3^{ème} cycle universitaire récusent que les efforts et les talents soient justement et réellement rétribués.

Lorsque l'on considère l'opinion politique des répondants, les divisions se font une nouvelle fois plus marquées. Alors que les partisans de la gauche récusent que les efforts soient pris en compte dans les niveaux de revenu actuels, telle n'est pas l'opinion des individus se situant au centre et à droite de l'échiquier politique. Ces derniers estiment également que les talents, au même titre que les résultats, sont justement rétribués. Les partisans de la gauche et de l'extrême gauche jugent que les résultats sont également fort mal récompensés. Cette partition se retrouve s'agissant de la prise en compte des talents que les classes moyennes supérieures jugent effective mais que récusent les classes moyennes inférieures. Cet écart se creuse lorsqu'il est question des résultats : les classes populaires divergent des classes moyennes supérieures, toujours optimistes sur leur prise en compte dans les salaires actuels. Elles confirment leur position quand les efforts sont évoqués – rejointes en cela par les exclus et les personnes défavorisées – alors que les classes ouvrières seraient plus

⁷ Ces résultats convergent avec ceux d'autres enquêtes où il apparaît que les classes inférieures ont tendance à penser que les personnes ne sont plutôt pas récompensées pour leurs efforts ni pour leurs talents personnels, l'opinion des classes supérieures étant, majoritairement, inverse.

critiques. Sur ces questions, l'opinion politique semble ainsi à nouveau plus décisive que le revenu des enquêtés⁸.

5.3 Motivations des jugements sur la distribution salariale

5.3.1 Le mérite : du devoir être à sa prise en compte réelle

Les individus qui sont très attachés au mérite et à ses caractéristiques sont-ils ceux qui, de façon préférentielle jugent qu'ils ne sont pas valorisés en France ? On observe à partir de tris croisés que, d'une part, l'appréciation par les individus du fait qu'aujourd'hui en France, il soit ou non tenu compte du niveau de diplôme ou des efforts accomplis au travail, dans l'établissement des salaires, et, d'autre part, ce qui serait souhaitable et juste en la matière sont sans incidence l'un sur l'autre. Le rapport entre ces deux appréciations est plus fort néanmoins, lorsqu'il s'agit des résultats obtenus et des talents : dans les deux cas, les individus qui jugent que l'on en tient respectivement compte aujourd'hui sont aussi fortement attachés à ces deux critères. En revanche, les personnes qui considèrent que l'on ne tient pas assez compte des résultats, dans les faits, jugent néanmoins à 87 % qu'il le faudrait. Plus précisément, les individus qui estiment que l'on ne tient pas compte des résultats ou des talents sont plus nombreux à penser qu'il faudrait en tenir compte.

5.3.2 Les jugements sur la justice salariale sont-ils motivés par des sentiments d'injustice ou des situations d'inégalités sociales ?

Les croisements avec les variables portant sur l'appréciation, par les enquêtés, de leur propre situation, en matière d'inégalités⁹, révèlent que l'importance reconnue aux critères du mérite, précédemment explorés, est un attachement de principe puisque la relation de significativité est souvent faible voire inexistante entre ces deux groupes de variables. Toutefois, lorsqu'elle existe elle traduit systématiquement un attachement moindre au principe du mérite et, en particulier aux paramètres de l'effort ou des talents de la part des individus éprouvant un sentiment d'injustice (il ne se dégage aucun lien de significativité concernant les résultats ou les diplômes). L'incidence d'une situation que l'intéressé reconnaît comme défavorisée sur l'attachement à la référence générale au mérite se vérifie, lorsque cette injustice perçue s'exprime dans le champ des revenus, du patrimoine, de l'emploi ou du chômage, de l'éducation, de l'origine ethnique, du genre, du logement, de la pénibilité au travail ainsi qu'en matière d'insécurité et d'exposition aux risques technologiques, industriels ou scientifiques (nucléaire, OGM, santé, etc.)¹⁰. Notons enfin qu'un attachement plus nuancé aux talents se dessine aussi chez les individus s'estimant défavorisés quant au revenu, au patrimoine, à l'emploi ou au chômage, à l'origine ethnique, au genre, au logement et à l'exposition aux risques.

⁸ En revanche, on n'observe aucune relation significative entre les variables dans lesquelles la désirabilité de l'interventionnisme économique de l'État et le libéralisme des répondants s'expriment et celles, d'autre part, concernant le rôle du mérite et de ses dimensions dans l'établissement réel et idéal des salaires en France.

⁹ « Dans chacun des domaines suivants où peuvent exister des inégalités, vous sentez-vous vous-même en position très défavorisée, assez défavorisée, plutôt favorisée ou très favorisée ? », en « matière de revenu, de patrimoine, de chômage et d'emplois précaires, d'études scolaires, d'accès aux soins médicaux, d'exposition aux risques technologiques, industriels ou scientifiques (nucléaire, OGM, santé, etc.), d'inégalités liées à l'origine ethnique, d'inégalités entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et les plus âgés, en matière d'insécurité, de logement, de pénibilité du travail ».

¹⁰ Concernant la référence à l'effort, dont on a vu qu'il était le critère prévalent de l'appréciation individuelle du mérite, on constate qu'y sont moins sensibles les personnes qui se jugent « très défavorisées » ou « assez défavorisées » quant aux inégalités de genre ou d'exposition aux risques technologiques et associés.

Conclusion

Dans l'ensemble, ces analyses permettent donc de dégager une hiérarchisation des déterminants du mérite, lorsque ce critère de justice distributive est convoqué, indépendamment de toute référence aux besoins ou à l'égalité. Il apparaît en effet que l'effort est le paramètre prééminent, suivi par les résultats obtenus par l'agent dans le travail. Viennent ensuite les talents et, pour finir, le niveau de diplôme. Ce classement relatif permet de démêler les incertitudes, soulignées par de nombreux auteurs, quant au fondement approprié pour juger du mérite, bien que cette enquête par questionnaire ne permette pas de mettre très finement en évidence les raisons pour lesquelles les enquêtés privilégient telle dimension du mérite plutôt que telle autre. En outre et quoique le principe du mérite soit largement partagé, les individus en ont une appréciation dépendant moins de leur appartenance à une catégorie sociale, économique, culturelle ou démographique que de leur orientation politique. Ce résultat confirme ce qu'avait déjà révélé l'*European Values Study* (1999) montrant que les personnes qui valorisent le mérite se distinguent moins par leur position sociale ou professionnelle que par leur affiliation politique, en l'occurrence, par le fait de voter à droite. Il apparaît cependant que les conclusions auxquelles ont abouti plusieurs enquêtes menées, par le passé, en France ne se retrouvent pas aujourd'hui, en particulier pour celles qui soulignaient que la référence au mérite était davantage mobilisée par le haut de l'échelle sociale. Enfin, un espace s'ouvre pour la critique sociale et politique dans la mesure où l'ordre des critères que les enquêtés considèrent légitimes de prendre en compte dans l'établissement des revenus est rigoureusement inverse de celui qu'ils considèrent prévaloir dans l'état actuel des choses en France.

Références

Caillot L., et Mette L., 2002, Les représentations de l'opinion : la connaissance vécue est un déterminant majeur, in *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Édition 2001-2002*, La Documentation française, Paris, p. 121-150.

Elster J., 1989, *The Cement of Society: A Study of Social Order*, Cambridge (Grande-Bretagne), Cambridge University Press.

Forsé M., Parodi M., 2010, *Une théorie empirique de la justice sociale*, Paris, Editions Hermann.

Piketty T., Attitudes vis-à-vis des inégalités de revenu en France, *Comprendre*, n°4, 2003, p. 224-227).

Miller D., 1999, *Principles of Social Justice*, Cambridge (Mass.) et Londres, Harvard University Press.

Törnblom K., 1992, The Social Psychology of Distributive Justice, in K. Scherer (éd.), *Justice : Interdisciplinary Perspectives*, Cambridge (GB), Cambridge University Press.