

École Normale Supérieure - concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2021

Jury : Lise Bernard et Thomas Sigaud

Les écarts de salaire : approche sociologique

Le dossier comporte 10 pages numérotées de 1 à 10

Document 1. Revenu salarial annuel moyen en 2017.....	2
Document 2. Ecart de rémunération et temps de travail moyens entre les femmes et les hommes salariés du secteur privé en 2017.....	3
Document 3. Les usages d'une mesure des discriminations salariales.....	4
Document 4. Répartition des hauts salaires en équivalent temps plein par secteur d'activité, profession et âge en 2017 (en %).....	6
Document 5. Evolution du salaire réel mensuel net moyen des salariés à temps complet, par cohorte quinquennale (en euros 2012).....	7
Document 6. La fixation des salaires dans une startup du numérique : l'école Oméga.....	8
Document 7. Ecart de salaire des personnes avec origine migratoire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, par vingtile et par origine.....	10

Document 1. Revenu salarial annuel moyen en 2017

	Revenu salarial moyen	Salaire annuel moyen en équivalent temps plein	Volume de travail moyen en équivalent temps plein
	(en euros)		
Ensemble	20 940	28 030	0,75
Sexe			
Femmes	18 180	25 360	0,72
Hommes	23 610	30 410	0,78
Âge			
Moins de 25 ans	7 490	17 680	0,42
25 à 39 ans	19 220	25 010	0,77
40 à 49 ans	25 030	30 150	0,83
50 à 54 ans	26 340	31 370	0,84
55 ans ou plus	25 280	33 480	0,76
Niveau de diplôme			
Sans diplôme	14 720	21 090	0,70
CAP, BEP ou moins	17 640	23 160	0,76
Bac	20 060	24 950	0,80
Bac + 2	25 270	29 620	0,85
Bac + 3 ou plus	35 940	41 250	0,87
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres et chefs d'entreprise salariés	41 650	47 600	0,88
Professions intermédiaires	23 030	28 010	0,82
Employés	13 780	20 630	0,67
Ouvriers	15 180	21 380	0,71
Condition d'emploi			
Temps complet	24 490	29 100	0,84
Temps partiel	11 450	23 180	0,49
Secteur			
Secteur privé	20 530	28 200	0,73
Fonction publique	22 370	27 500	0,81

Note : le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des salariés, tandis que la décomposition en salaire en équivalent temps plein et en volume de travail n'est réalisée que sur les individus pour lesquels on peut calculer un volume de travail en équivalent temps plein. La catégorie socioprofessionnelle, la condition d'emploi et le secteur sont relatifs au poste principal du salarié.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis stagiaires, hors salaires versés par des particuliers employeurs.

Source : Insee, panel tous salariés.

Document 2. Ecart de rémunération et temps de travail moyens entre les femmes et les hommes salariés du secteur privé en 2017

	Revenu salarial net (en euros)			Salaire net en EQTP (en euros)			Volume de travail (en EQTP)		
	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)	Femmes	Hommes	Écart (en %)
Diplôme									
Inférieur au Bac	13 056	18 872	30,8	20 051	23 809	15,8	0,65	0,79	17,9
Bac à Bac + 2	18 686	25 501	26,7	24 341	29 547	17,6	0,77	0,86	11,1
Bac + 3 ou plus	29 080	45 798	36,5	35 896	50 851	29,4	0,81	0,90	10,1
Expérience professionnelle									
Moins de 5 ans	8 043	9 824	18,1	18 770	20 047	6,4	0,43	0,49	12,6
5 à 10 ans	14 464	18 541	22,0	21 735	24 095	9,8	0,67	0,77	13,5
10 à 20 ans	18 619	24 823	25,0	24 966	28 992	13,9	0,75	0,86	12,9
20 à 30 ans	21 823	30 285	27,9	27 368	33 757	18,9	0,80	0,90	11,1
30 ans ou plus	22 205	31 455	29,4	28 563	36 473	21,7	0,78	0,86	9,9
Nombre d'enfants									
Aucun enfant	13 613	16 618	18,1	22 692	24 398	7,0	0,60	0,68	11,9
Un enfant	17 751	23 402	24,1	24 932	28 281	11,8	0,71	0,83	14,0
Deux enfants	19 948	29 482	32,3	26 514	33 640	21,2	0,75	0,88	14,2
Trois enfants ou plus	15 662	29 824	47,5	24 419	35 540	31,3	0,64	0,84	23,6
Âge du plus jeune enfant (parents uniquement)									
Moins de 3 ans	14 749	22 546	34,6	24 306	27 388	11,3	0,61	0,82	26,3
3 à 16 ans	19 169	29 080	34,1	25 592	33 034	22,5	0,75	0,88	14,9
Plus de 16 ans	19 299	30 214	36,1	26 175	36 143	27,6	0,74	0,84	11,8
Ensemble	16 299	22 793	28,5	24 467	29 394	16,8	0,67	0,78	14,1

Lecture : en 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (EQTP).

Champ : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.

Source : Insee, panel tous salariés.

GEORGES-KOT Simon, 2020, « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première*, n° 1803, 4 p.

Document 3. Les usages d'une mesure des discriminations salariales

L'auteure de l'article rend compte de son expérience comme salariée-chercheuse au sein de la direction de la diversité d'une grande entreprise pour laquelle elle a mis en œuvre une mesure des inégalités salariales entre hommes et femmes en fonction du genre, du niveau de classification, de l'âge, de l'ancienneté, de la division d'appartenance, du métier, du nombre d'enfants, du temps de travail et du nombre d'heures supplémentaires réalisées par les salariés.

La part de l'écart salarial inexplicée par ces variables est communément considérée comme une mesure du niveau de discrimination salariale directe entre hommes et femmes.

Alors que ses travaux montrent que cette part inexplicée de l'écart salarial a fortement diminué, l'auteure compte ici de la façon dont ces résultats ont été reçus par les différents acteurs de l'entreprise.

« Nous avons d'abord restitué nos résultats auprès de notre service de rattachement (la direction de la diversité), à l'aide d'un support PowerPoint [reprenant les grands résultats] mais aussi d'une explication méthodologique approfondie de la démarche statistique mobilisée. Elle n'a pas donné lieu à un véritable débat méthodologique ou scientifique sur le choix des variables ou de la méthode utilisée (à l'exception de la question de l'absence du diplôme). Cependant, elle a suscité un enthousiasme important de la direction de la diversité, qui y a vu une preuve de l'effet des mesures menées. Nous avons bien conscience en amont de cet effet potentiel de la restitution, mais espérions aussi que ces résultats permettraient de démontrer la nécessité de mener des actions plus larges que le seul rattrapage salarial. En l'occurrence, la direction de la diversité a bien acté cela, et son enthousiasme s'est traduit par une multiplication des restitutions, auprès de la direction des RH, de la direction de la rétribution, et des syndicats, avec deux buts explicites : montrer que les efforts menés avaient porté leurs fruits, et plaider en faveur d'un budget supplémentaire visant des actions dédiées à la promotion des femmes. Si le premier objectif a bien été atteint, notamment auprès de la direction des RH et de la rétribution, le second a été confronté à la difficulté de remettre en cause le processus de promotion.

[...] Les chiffres eux-mêmes et leur interprétation ont peu été discutés [...] Malgré nos efforts pédagogiques, de plus en plus soutenus au fil des différentes restitutions, il restait sans doute difficile pour nos interlocuteurs de s'approprier une méthode qui nécessite un certain bagage statistique. En revanche, au sein de la direction de la diversité, a émergé une réflexion sur la meilleure manière de qualifier cette décomposition de l'écart salarial. Alors qu'une première présentation de l'étude parlait d'écart « justifié » ou « non justifié », la direction de la diversité a finalement insisté pour les qualifier d'écart « expliqué » ou « non expliqué », renvoyant à l'idée qu'aucun écart salarial, même expliqué par des différences de caractéristiques, n'est justifié.

En revanche, les acteurs ont pu s'approprier dans une certaine mesure les résultats produits et y ont réagi diversement [...]. La direction de la rétribution comme la DRH et la direction de la diversité se réjouissaient de disposer d'un chiffre (0,7 % d'écart inexplicé), facilement communicable, et permettant d'étayer l'argument selon lequel leurs efforts n'avaient pas été

vains. De fait, elles ont amplement communiqué en externe sur ce chiffre, et ce sont elles qui ont demandé une présentation de cette étude aux organisations syndicales.

Ces dernières ont été intéressées par les résultats mais n'ont pas modifié leurs revendications. Par ailleurs, elles n'ont pas insisté et ont peu demandé de détails supplémentaires, exprimant une certaine méfiance à l'égard de l'outil. De fait, la possibilité pour la direction de communiquer sur ces nouveaux chiffres évoquant un écart salarial inexpliqué extrêmement faible pouvait menacer la future prise en considération de leurs revendications. L'insistance mise sur le chiffre de 0,7 % dans la communication incite finalement à se pencher sur sa signification en matière de mesure et de justification des inégalités [...]. En communiquant abondamment sur le 0,7 % (et pas sur la part expliquée, de 4,9 %), la direction de la diversité tend à survaloriser la mesure de la part inexpliquée au détriment de la part expliquée : elle mobilise cette décomposition pour écarter la question de la part expliquée et fait comme si le rôle de l'entreprise consistait à réduire la part inexpliquée uniquement. Pour autant, les éléments [présentés] montrent bien le rôle de l'entreprise dans la part expliquée de l'écart salarial. Finalement, cette analyse donne à voir l'intérêt de la direction de la diversité à promouvoir ce type de méthode et à l'utiliser dans sa communication. Elle valorise en effet ainsi l'efficacité de son action, ce qui n'est cependant pas sans renvoyer à une forme d'instrumentalisation des chiffres de l'égalité salariale. »

CORON Clotilde, 2019, « Quantifier les inégalités salariales. La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ? », *Terrains & Travaux*, vol. 2, n°35, pp. 69-90

Document 4. Répartition des hauts salaires en équivalent temps plein par secteur d'activité, profession et âge en 2017 (en %)

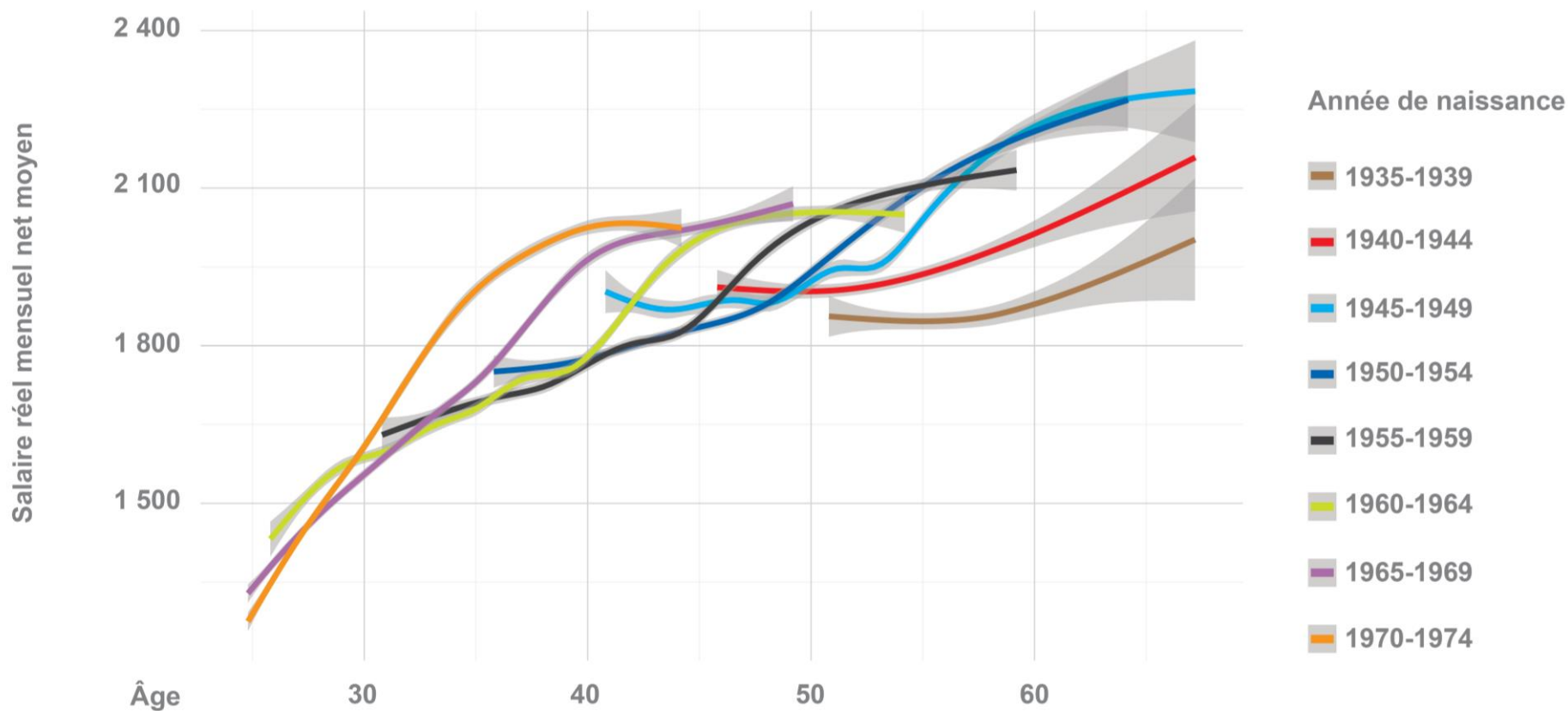
	Top 1 %	Top 0,1 %	Top 1 000	Ensemble du privé
Dirigeants salariés	17	24	29	2
Cadres d'état-major (entreprises de plus de 500 salariés)	9	15	16	0
Cadres administratifs et commerciaux	23	18	13	6
Cadres financiers, économiques et comptables	12	12	10	2
Ingénieurs et cadres techniques	23	13	6	8
Cadres des marchés financiers et des banques	7	10	11	1
Sportifs professionnels	1	4	11	0
Avocats, professions médicales, artistiques et divers cadres	4	2	2	2
Autres	4	2	1	79
Tertiaire, dont :	79	86	92	75
<i>activités des sièges sociaux, conseil de gestion</i>	13	21	29	2
<i>services financiers (hors assurance et retraite)</i>	13	19	22	3
<i>commerce de gros (hors automobiles)</i>	10	9	6	6
<i>activités informatiques</i>	4	3	2	2
<i>activités auxiliaires des services financiers et d'assurances</i>	4	6	8	1
<i>architecture et ingénierie, contrôle et analyse technique</i>	3	2	1	2
<i>transports aériens</i>	2	0	0	0
<i>activités sportives, récréatives et de loisirs</i>	1	4	11	1
Industrie	18	12	7	18
Construction	3	2	1	8
30 ans ou moins	1	3	7	23
31 à 40 ans	11	8	6	26
41 à 50 ans	35	31	26	26
51 à 60 ans	40	42	41	22
Plus de 60 ans	13	16	19	3

Lecture : en 2017, les sportifs professionnels représentent 11 % des 1 000 salariés du privé les mieux rémunérés, alors que leur part dans l'ensemble des salariés du privé est négligeable.

Champ : France, salariés en EQTP du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN).

Document 5. Evolution du salaire réel mensuel net moyen des salariés à temps complet, par cohorte quinquennale (en euros 2012)



Lecture : les personnes nées entre 1965 et 1969 (courbe en violet) ont commencé leur carrière avec un salaire de 1 350 euros en moyenne (en euros 2012). À 40 ans, ce salaire atteint un peu plus de 1 950 euros.

Source : France Stratégie, d'après l'enquête Emploi (Insee)

Document 6. La fixation des salaires dans une startup du numérique : l'école Oméga.

« La métaphore selon laquelle travailleurs et employeurs se rencontreraient sur un marché laisse entendre que le salaire serait un prix ; le prix de marché. Des réflexions anciennes pour la sociologie ont souligné que le salaire n'est pas un prix, mais une règle (Reynaud, 1992 ; Favereau, 1991 ; Reynaud, 1995). À ce titre, s'intéresser à la fabrique des rémunérations à l'École Oméga revient à mettre au jour un ensemble de règles fabriquées localement. Nous verrons toutefois que cette fabrique locale ne se fait pas sans référence au secteur concerné (Saglio, 2003), qu'est ici l'univers de l'informatique [...].

Oméga est une structure dans laquelle s'est construit un système de hiérarchisation sociale et salariale qui doit être explicité en repartant des parcours des travailleurs de l'École Oméga. Or, la quasi-totalité des personnes qui travaillent au sein de l'École est passée par le cursus : il convient donc de le suivre pour comprendre comment se structurent les règles de salaires.

Pour entrer dans l'École, les aspirants codeurs doivent passer une série d'épreuves de sélection qui commencent par un test administré en ligne. Le fait de passer ce test donne un statut d'*applicant*. En cas de réussite à ce test, l'*applicant* est invité à se présenter à une phase de sélection qui se déroule au sein de l'École, sur une durée totale d'un mois, en ayant la « liberté » de travailler quand ils le souhaitent au sein de locaux ouverts 24 heures sur 24. Durant cette période, les aspirants codeurs réalisent différentes activités en lien avec le code. Celles et ceux qui réussissent l'épreuve deviennent des élèves de l'École Oméga. Jusque-là, personne ne prétend travailler pour l'École. En revanche, en devenant élèves, ils accèdent à la possibilité de « faire des choses » au service d'Oméga. Ainsi, au sein des associations d'élèves, sont régulièrement recrutées des personnes prêtes à réaliser des activités d'exécution simple comme la surveillance des examens (les « tuteurs »). Ces activités ne donnent lieu à aucune gratification de quelque nature que ce soit, outre une forme de rétribution symbolique qui tient surtout dans l'affirmation « je suis tuteur ».

Toutefois, l'École recrute régulièrement, notamment parmi ces élèves engagés au sein des associations, des *bénévoles* chargés des tâches simples, comme la réparation des ordinateurs défectueux pour ceux du pôle informatique ou l'accueil des étudiants pour ceux de la pédagogie. Généralement, la période de bénévolat dure six mois, mais elle peut se prolonger une année entière. En devenant bénévoles, les élèves, bien qu'ils conservent leur statut d'élèves, deviennent membres du staff et, à ce titre, ont la possibilité de porter un t-shirt indiquant leur statut sur leurs épaules. Ils pénètrent alors le Jar, la salle réservée à l'équipe. Si leur statut de bénévole indique littéralement qu'ils ne perçoivent pas de rémunération, ils accèdent tout de même au *food-truck* gratuitement. La camionnette installée dans la cour de l'École propose une restauration de type *fastfood* bon marché. Mais, au-delà de la piètre qualité de ce qui peut y être mangé, le repas quotidien offert aux bénévoles est une première rétribution matérielle de leurs activités réalisées au service de l'École.

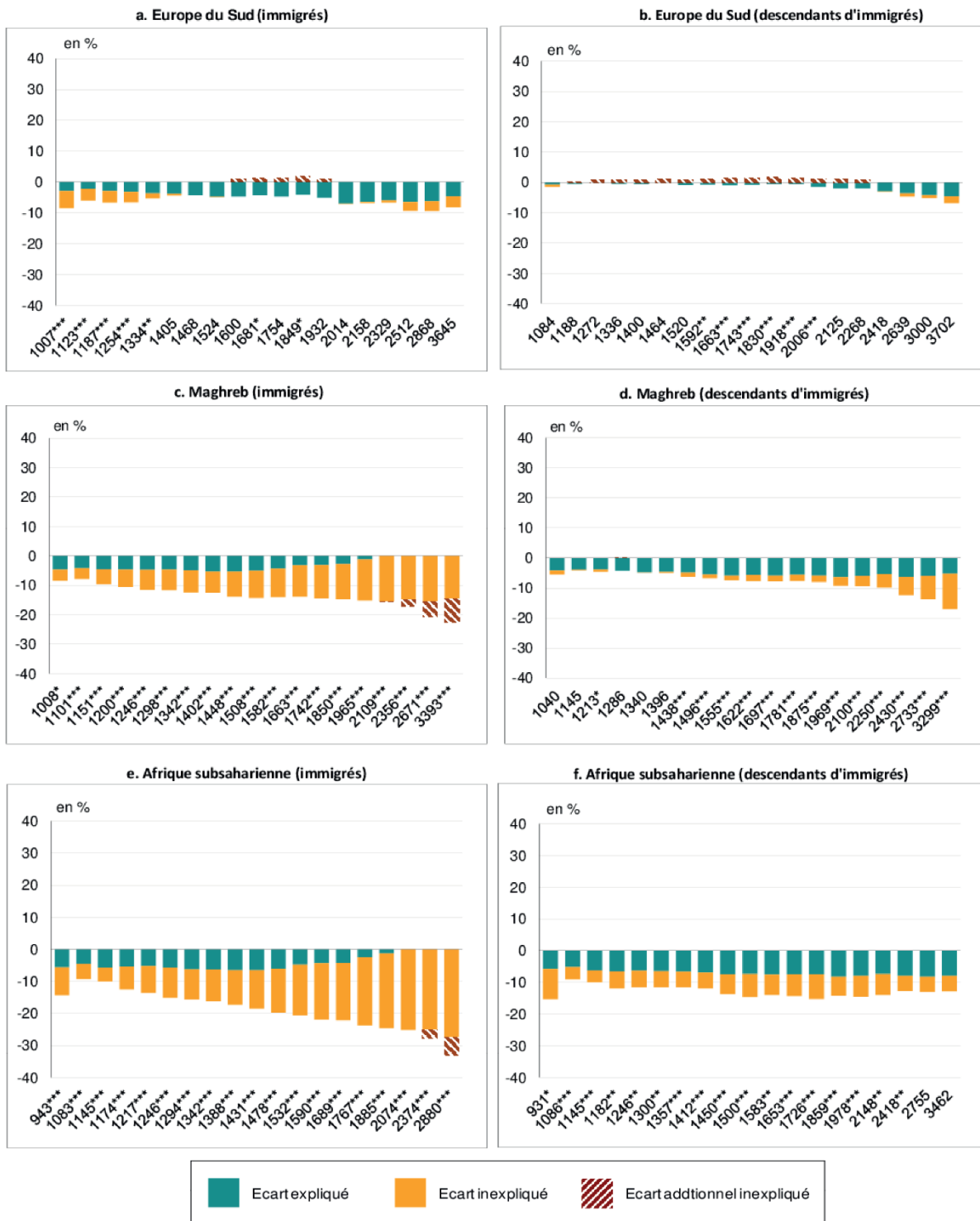
Parmi les bénévoles, la plupart sont ensuite recrutés comme *stagiaires* qui prennent alors en charge des tâches d'administration technique ou pédagogique de l'école. Ces derniers signent une convention de stage et perçoivent une indemnité de 900 euros, à laquelle s'ajoutent des tickets restaurants. Ces derniers permettent alors de profiter d'une restauration rapide de

meilleure qualité souvent prise dans des commerces de proximité [...]. D'une durée de six mois minimum, le stage est souvent prolongé une année entière. Si la rétribution des stagiaires est supérieure aux minima légaux (environ 500 euros), elle demeure très inférieure par rapport à ce à quoi peut prétendre un élève d'Oméga dans une entreprise extérieure (dans les 1 500 euros).

Pour les élèves recrutés, les règles sont donc claires. Les périodes de bénévolat et de stage, faiblement rémunérées, sont un passage obligé avant un éventuel recrutement en contrat *salarié*. Mais ceux-ci sont rares, mal rémunérés – le salaire est jugé entre 20 et 30 % plus faible par rapport à ce qu'ils pourraient obtenir dans une autre entreprise – et dans tous les cas, même pour les salariés, le temps de présence doit être court. Pour les plus chanceux qui sont recrutés en CDI, le salaire proposé est fixé à 32 000 €/an et comprend des tickets restaurant de la même valeur que ceux des stagiaires. Parmi eux, certains parviennent à acquérir le statut *d'ancien* et à conquérir une rémunération de l'ordre de 50 000 €/an. Cette ascension est réservée à quelques-uns ayant profité de dispositions et d'une conjoncture favorables. »

DUPUY Camille et SARFATI François, 2019, « 'Pour des développeurs, c'est pas énorme !' Fabriquer et justifier des moindres rémunérations », *Terrains & Travaux*, 2019, n°35, vol. 2, pp. 113-135

Document 7. Ecart de salaire des personnes avec origine migratoire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, par vingtile et par origine.



Lecture : le dernier vingtile de la distribution des salaires des descendants d'immigrés maghrébins est égal à 3 299 euros. Il est inférieur de 17% à celui des personnes sans ascendance migratoire. Sur cet écart, 5 points sont attribuables à des différences de caractéristiques observables.

Note : La valeur des vingtiles de salaire observés pour chaque groupe est reportée en abscisse : les 5% de personnes immigrées originaires du Maghreb les moins bien payées perçoivent un salaire inférieur à 1 008€. Les étoiles portées à côté des valeurs des vingtiles correspondent à une donnée technique qui peut être ignorée ici dans l'analyse. « L'écart expliqué » correspond à des écarts de salaire attribuables à des différences de caractéristiques observables (expérience professionnelle, niveau de diplôme détaillé, résidence ou non en zone urbaine sensible, résidence ou non en Ile-de-France, ancienneté dans l'entreprise, secteur d'activité, emploi temporaire ou non). « L'écart inexpliqué » et « l'écart additionnel inexpliqué » peuvent être interprétés comme des inégalités de salaire liées à des formes de discrimination.

Champ : France métropolitaine, personnes salariées à temps plein de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études. Source : Insee, enquêtes Emploi, 2013-2018.

ATHARI Elika, BRINBAUM Yaël et LÊ Jérôme, « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2019, Insee Référence