

**L'ANALYSE SOCIOLOGIQUE DES REMUNERATIONS DU TRAVAIL :
BILAN ET PERSPECTIVES¹**

Texte présenté aux Journées « Approches du marché du travail » 29 et 30 septembre 2005, Aix en Provence, GDR sociologie et économie, CEE/CSO/LEST.

L'analyse de la formation des revenus du travail est-elle une question trop sérieuse pour être laissée aux seuls économistes ? Si l'on en croit bien des contributions de sociologues qui se proposent d'étudier les rémunérations du travail (Langton et Pfeffer, 1994 ; Morris et Western, 1999), c'est cette division du travail disciplinaire qui aurait jusqu'ici prévalu : centrale pour les économistes, la question des rémunérations (comment leur niveau est-il défini et quelles formes prennent-elles ?) serait au contraire traditionnellement ignorée par les sociologues. Et il est certain que si cette question occupe une place de choix dans les manuels d'économie du travail (voir, entre autres exemples, Cahuc et Zilberberg, 1996), elle semble en revanche absente des agendas de recherches sociologiques qui pourraient pourtant l'aborder, qu'elles portent par exemple sur les groupes professionnels² ou sur le chômage³. Plus généralement, c'est la sociologie des marchés, et pas seulement celle des marchés du travail, qui laisserait de côté, pour une large part, la question de l'analyse des prix (Musselin et Paradeise, 2002). Les choses semblent donc entendues : qu'on s'en contente ou qu'on la déplore, la division du travail entre les sociologues et les économistes se déploierait de part et d'autre d'une frontière nette et étanche le long de laquelle les seconds se consacraient

¹ Je remercie C. Musselin et C. Ollivier pour leurs remarques sur une version préliminaire de ce texte.

² Deux sommes (Lucas et Dubar, 1994; Piotet, 2002), proposant une série de monographies n'abordent pas la question des rémunérations.

³ Les travaux de Demazière (2003) se situent ainsi délibérément en aval de la question de l'origine du chômage pour se concentrer sur les catégories qui permettent de le saisir.

avant tout à l'étude des rémunérations tandis que les seconds éviteraient soigneusement d'aborder la question.

Si toutefois l'on traverse la littérature sociologique en ne s'en tenant pas aux seules têtes de chapitre et aux énoncés de programmes pour recenser les questions effectivement abordées, chemin faisant, dans les enquêtes de terrain, alors l'image tranchée proposée par ce grand partage disciplinaire se brouille singulièrement. Les deux dimensions du constat *a priori* que nous venons de rappeler doivent en effet être entièrement revues : le sociologue (qui n'est pas, on va le voir et loin s'en faut, nécessairement spécialisé dans la sociologie économique) a bien des choses à dire sur la formation des revenus du travail, et les rapports entre sociologie et économie ne sont pas faits d'une ignorance réciproque. Cette traversée, cependant, ne laisse pas d'être périlleuse, car elle suppose que l'on circule entre des champs disciplinaires hétérogènes et disjoints : tenter de donner une image entièrement cohérente et articulée des approches sociologiques des rémunérations revient à chercher à reconstituer une image homogène à l'aide de pièces issues de puzzles différents. Nous ne nous risquerons pas dans une telle entreprise mais, plus modestement, nous tenterons malgré tout cette exploration en nous aidant de deux fils d'Ariane qui, nous l'espérons, nous faciliteront quelque peu la tâche. Tout d'abord, il ne s'agit pas ici de dresser un bilan des *résultats* des travaux sociologiques traitant des rémunérations, mais de tenter un inventaire partiel des *problématiques* et des *outils* mobilisés par le sociologue quand il aborde ces enjeux. Ensuite, nous avons choisi de dresser un inventaire délibérément *partiel*. Il s'agit en effet de cerner la place et la nature de ce qui peut en être dit à partir d'une analyse des *marchés du travail* : quelle est la place de l'analyse du fonctionnement des marchés du travail dans l'appréhension sociologique des rémunérations, et quels sont les outils que cette analyse développe pour en rendre possible la compréhension ?

Nous procéderons par zooms successifs : nous montrerons tout d'abord que les mécanismes économiques n'occupent qu'une place parmi d'autres parmi les différents facteurs traditionnellement mobilisés par le sociologue pour rendre compte des inégalités de rémunération. Nous nous arrêterons ensuite sur les outils mobilisés par la sociologie économique pour en rendre compte, avant de préciser la place qui peut être

réservée à la sociologie des marchés du travail pour analyser les rémunérations, leurs formes et leur niveau⁴.

REVENUS DU TRAVAIL ET ANALYSE DES INEGALITES

Si la sociologie n'a pas fait de l'analyse des rémunérations l'un de ces objets de prédilection, elle a néanmoins abordé cette question indirectement en traitant l'un des principaux thèmes de la discipline : l'étude des inégalités sociales. Sans doute, sait-on depuis Weber au moins que les inégalités sociales ne peuvent se rabattre sur une échelle exclusivement économique ; sans doute également, les revenus ne constituent-ils que l'une des sources d'inégalités économiques entre les acteurs sociaux ; et sans doute, enfin, le travail n'est que l'une des sources du revenu de ces acteurs⁵ : on a ainsi coutume de distinguer les revenus du travail, les revenus sociaux et les revenus du patrimoine. Mais comme le rappelle Piketty (2004), les revenus du travail représentent une part relativement stable et majoritaire (environ 60%), du revenu total des ménages au sein des économies développées. Et si l'échelle économique ne permet pas de subsumer toutes les inégalités sociales qui retiennent l'attention du sociologue, elle est cependant suffisamment structurante pour faire l'objet d'interrogations spécifiques.

Dans la littérature américaine, on a coutume de renvoyer l'étude contemporaine des inégalités à l'ouvrage fondateur de Blau et Duncan (1967), qui repose sur une vision pyramidale de la société américaine et qui s'interroge sur le principal facteur de réussite sociale : le statut est-il hérité ou acquis ? Pour Blau et Duncan, c'est la réussite scolaire qui constitue la première source des inégalités. Cet ouvrage n'est que la première d'une longue série de contributions qui verront les facteurs explicatifs s'ajouter aux hypothèses initiales de Blau et Duncan comme, par exemple, l'addition de variable psychosociologiques (Sewell, Hauser, 1975) ou de données comparatives et contextuelles (Treiman, 1970). Parmi ces facteurs, la part

⁴ Nous laisserons ainsi de côté la question de l'*usage* qui peut être fait des rémunérations, question qui est au centre des premières contributions traitant sociologiquement des salaires, celles de Simiand (1932) et de Halbwachs (1913, 1933) notamment.

⁵ Précisons par ailleurs que nous concentrons ici notre attention sur la rémunération *monétaire* du travail. Nous laissons donc ici de côté les autres formes de gratifications qu'un acteur peut retirer de la réalisation d'une tâche, qu'il s'agisse, par exemple, de gratifications psychologiques ou symboliques (Kalleberg, 1977 ; Jencks et *al.*, 1988 ; Baudelot et Gollac, 2003) – non que ces formes de rétribution nous semblent négligeables, mais la question que nous essayons de saisir est déjà assez vaste et complexe en la restreignant à sa dimension purement monétaire pour que nous ne l'élargissions pas à l'excès.

réservée aux facteurs économiques est de plus en plus importante, comme le montre le bilan proposé récemment par Morris et Western (1999). Cette attention accrue portée aux facteurs économiques, et plus particulièrement aux mécanismes renvoyant directement à l'allocation et à la rémunération de la main-d'œuvre, s'explique aisément : elle renvoie au constat *a priori* trivial que si l'essentiel des revenus, dans les sociétés occidentales, sont d'une manière ou d'une autre rattachées au travail, alors il faut faire intervenir les modalités de définition des rémunérations dans les schémas explicatifs qui visent à rendre compte de la fabrique des inégalités (Kalleberg, 1988).

Avant de préciser ce que recouvrent ces « mécanismes économiques », tâchons de préciser leur place. Il va de soi que l'analyse des inégalités de revenus ne se range pas toute entière désormais, et loin s'en faut, sous les oriflammes de la sociologie économique. Elle a été en particulier profondément informée, au cours de ces vingt dernières années, par l'analyse des discriminations dont sont victimes les femmes ou les minorités. De nombreuses contributions se sont ainsi attachées à mettre en évidence les écarts de revenus entre hommes et femmes (Marini, 1989 ; Hannan et *al.*, 1990 ; Bernhardt et *al.*, 1995 ; Cotter et *al.*, 1997 ; Brainerd, 2000 ; Maruani, 2003) ou entre les minorités (Lieberman, 1980 ; Kaufman, 1983), et s'efforcent d'en rendre compte. On ne peut prétendre donner ici un aperçu de l'immense littérature abordant ces questions, mais on peut cependant relever que les explications de l'écart de salaires constatés entre les groupes font intervenir des mécanismes qui ne concernent pas la seule sphère économique : sont ainsi entre autre soulignés, pour les études sur le genre, les effets propres de la socialisation (Marini et Brinton, 1984) ou de la structure familiale (Waldfogel, 1997 ; Hersch et Stratton, 2002) et, pour les études sur les minorités, ceux des trajectoires migratoires (Borjas, 1994 ; Tienda, 1983) ou des dynamiques d'enclavement géographique (Santiago et Wilder, 1991). Toutefois, les dynamiques propres aux marchés du travail et à l'organisation de la production sont souvent convoqués pour en rendre compte : qu'il s'agisse de la concurrence entre les minorités (Borjas, 1987 ; Semyonov, 1988), de l'accumulation des effets négatifs qui creusent progressivement les écarts entre les hommes et les femmes à mesure que les carrières se développent (Bielby et Bielby, 1996) ou des conditions organisationnelles sous lesquelles la féminisation peut engendrer une réduction des inégalités (Chiu et Leicht, 1999), les sociologues peuvent concentrer leur attention sur des mécanismes économiques pour expliquer comment l'appartenance à tel ou tel groupe est susceptible de se traduire par

un différentiel de rémunération. Sur ces champs particuliers, le constat que nous dressons plus haut se vérifie donc également : les mécanismes économiques constituent l'une des ressources dont dispose le sociologue pour expliquer les différences de revenus.

Certains, comme Granovetter et Tilly (1988), posent d'ailleurs comme hypothèse que les effets propres des catégories que l'on fait intervenir dans l'analyse des inégalités, comme l'appartenance ethnique ou le genre, ne peuvent se comprendre qu'à partir du moment où l'on reconstitue une chaîne causale qui, tôt ou tard, impose de prendre en compte ce qu'ils nomment les « procès de travail » : autrement dit, si ces variables jouent un rôle dans la définition des inégalités de revenus, ce n'est qu'en tant que leur effet est médié par des mécanismes économiques. Plus précisément, on explique à leurs yeux l'essentiel des inégalités constatées entre les hommes et les femmes ou entre les communautés en croisant les dynamiques de classement des postes d'une part, et d'appariement des individus avec ces postes d'autre part : c'est parce que l'appartenance de genre ou l'appartenance communautaire pèsent sur ces deux mécanismes et sur leurs combinaisons que des différences de rémunération se font jour et persistent⁶. Le privilège ainsi accordé aux mécanismes économiques qui deviendraient alors des passages obligés pour toute analyse prétendant rendre compte de la formation des revenus du travail est loin d'être accepté par tous les sociologues⁷ ; quoiqu'il en soit, la centralité (exclusive ou non, nous ne nous risquons pas à trancher la question) de

⁶ Ils s'interrogent par exemple sur la pertinence des théories économiques de la discrimination, selon lesquelles les écarts de salaires entre hommes et femmes (ou entre communautés) s'expliquent par la situation d'incertitude dans laquelle se trouve l'employeur : les employeurs observent imparfaitement le niveau exact des qualifications et de motivation des candidats, si bien qu'ils décident de l'embauche sur la base de signaux imparfaits. Ils anticipent que certains groupes ont *a priori* moins de chances que les autres d'avoir les compétences nécessaires, ils n'embauchent les membres de ces groupes que s'ils ont des résultats exceptionnellement bons au test. Dans ces conditions, les membres du groupe concernés auront tendance à sous-investir, puisqu'ils investiront seulement quand ils pensent obtenir un résultat exceptionnel – autrement dit, les comportements des membres du groupe auront tendance à valider les anticipations des employeurs (Arrow, 1973 ; Neumark, McLennan, 1995). En s'appuyant sur les travaux de Bielby et Baron (1986) et de Hirsch (1986), Granovetter et Tilly montrent que ce n'est pas nécessairement des mécanismes de sursélection que naissent les inégalités : il peut aussi arriver que la définition des emplois à pourvoir dépendent de la population que les entreprises souhaitent engager, et non l'inverse. Dans les deux cas cependant les « procès de travail » constituent la médiation nécessaire des effets des catégories comme celles du genre ou de l'appartenance communautaire.

⁷ Ce constat, que nous dressons ici à partir d'une littérature essentiellement anglo-saxonne, serait sans nul doute plus tranché encore si l'on s'était fondé sur la littérature française sur les inégalités : les travaux consacrés par les chercheurs de l'Observatoire sociologique du changement aux inégalités ne s'attachent guère à cerner la part jouée, dans la fabrique de ces inégalités, par ce que Granovetter et Tilly nomment les « procès de travail » (cf. par exemple Lemel et Noll, 2002, et Chauvel, 2004).

ces mécanismes justifie que l'on resserre la focale de notre investigation pour nous concentrer sur la manière dont les sociologues ont tenté de les saisir.

CAPITAL HUMAIN ET THEORIES DE LA SEGMENTATION, OU COMMENT LES SOCIOLOGUES IMPORTENT LES INTUITIONS DES ECONOMISTES

Commençons par nous pencher sur les contributions dont l'objectif explicite et affiché est de rendre compte de la formation des revenus du travail, et de cela seulement. Ces travaux mobilisent avant tout deux outils, tous deux empruntés à la science économique : celle du capital humain et celle de la segmentation⁸. La théorie du capital humain, forgé dans les années 1960 par des économistes de Chicago (Becker, 1983) permet d'introduire l'hypothèse d'une hétérogénéité du facteur travail tout en conservant le cadre de raisonnement néo-classique : les acteurs sociaux disposent de volumes différents de capital humain, *i.e.* ils sont inégalement capables de contribuer à la production de biens et de services. La population (l'offre de travail) est donc distribuée en fonction du niveau du capital humain ; la demande de travail dépend de la demande de biens et du niveau de capital humain nécessaire pour les produire, le jeu de l'offre et de la demande détermine les niveaux de rémunération associés à différents niveaux de capital humain. Cette hypothèse simple (le niveau des salaires dépend de la formation) est testée dans de nombreuses contributions se réclamant d'une approche sociologique de la définition des rémunérations. Waldinger et Gilbertson (1994) s'intéressent par exemple à l'hétérogénéité du taux de retour des investissements scolaires en fonction des groupes sociaux, en comparant une population migrante et une population sédentaire. Ils montrent que l'expérience professionnelle des migrants fortement qualifiés a des effets comparables à celle des locaux, et que les migrants les moins qualifiés sont au contraire concentrés dans des structures d'emplois qui limitent les retours qu'ils peuvent espérer d'accroissement de leur capital humain. De même, Barron

⁸ Le capital humain et les théories de la segmentation sont les deux hypothèses économiques les plus fécondes pour les sociologues qui s'intéressent à la formation des rémunérations, ce sont aussi celles qui sont le plus fréquemment mobilisées dans leurs travaux. Elles ne sont toutefois pas les seules, comme on l'a vu plus haut en évoquant l'importation sociologique de la théorie de la discrimination. D'autres hypothèses économiques fondamentales peuvent être également mobilisées : Langton et Pfeffer (1994), par exemple, mettent au cœur de leur interrogation sur la formation des rémunérations des universitaires les hypothèses de l'économie de l'information, en montrant que la volatilité des salaires est d'autant plus forte que la circulation des individus sur le marché du travail est faible, la circulation des personnes étant pour les auteurs le chemin privilégié de circulation de l'information sur ce marché du travail.

et *al.* (1993) étudient les processus d'insertion professionnelle comme un temps privilégié d'accumulation du capital humain. Ils montrent que l'intensité de l'apprentissage sur le tas est la même pour les hommes et pour les femmes ; néanmoins, parce que les premiers emplois des femmes sont à la fois plus courts (l'accumulation de capital humain y est donc plus faible) et moins bien payés, on voit très vite se dessiner un processus cumulatif d'accroissement de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les travaux qui mobilisent les hypothèses de la théorie du capital humain la croisent, très souvent, avec d'autres hypothèses, concurrentes ou complémentaires. C'est par exemple le cas des travaux qui tentent de démêler les effets du capital humain et ceux de la concentration urbaine de certaines communautés : Tienda et Lii (1987), par exemple, comparent les communautés noires, hispaniques et asiatiques pour déterminer si l'influence de la concentration ethnique des marchés du travail dépend du niveau d'éducation. Ils montrent que si les hispaniques, les asiatiques et plus encore les noirs enregistrent une perte de revenus quand ils s'inscrivent sur un marché du travail où leur communauté est massivement présente, cette perte est d'autant plus importante que les acteurs sont fortement diplômés. De même, Zhou et Logan (1989) croisent l'hypothèse du capital humain et celle des enclaves ethniques, en se concentrant sur le quartier de Chinatown à New York. En croisant trois indicateurs de capital humain (le niveau scolaire, l'expérience sur le marché du travail et la maîtrise de l'anglais), ils montrent que le capital humain a un taux de retour positif pour les travailleurs mâles de l'enclave, alors qu'il a un taux de retour nul pour les travailleuses femmes.

On pourrait multiplier les exemples de travaux qui s'approprient l'hypothèse de G. Becker pour la tester, au niveau national ou au niveau local. C'est contre elle, en grande partie, que d'autres sociologues vont s'approprier une hypothèse elle aussi issue de l'économie pour tenter de définir un programme « sociologique » d'étude des rémunérations. A leurs yeux, les sociologues qui mobilisent l'hypothèse du capital humain et les économistes orthodoxe du marché du travail partagent le même postulat : ils indexent les différences de rémunération sur des caractéristiques *individuelles*. A cette approche atomisée du social, ils entendent opposer une perspective qui s'attache au contraire à montrer que les différences de rémunération renvoient avant tout à des données *collectives*, et plus précisément à des *structures* sociales. Mais de quelles « structures » parle-t-on ? Le terme est assez générique pour qu'il puisse renvoyer

à des problématiques extrêmement variées ; le plus souvent, cependant, les « structures » auxquelles il est fait référence désignent les segments du marché du travail : le marché du travail n'est pas homogène, il est découpé en segments auxquels correspondent, selon les auteurs, des niveaux de rémunération différents ou des modalités hétérogènes de définition de ces rémunérations – l'analyse des rémunérations ne s'adosse plus aux caractéristiques individuelles des acteurs que l'on rémunère, mais aux structures collectives (aux segments) sur lesquelles ils s'insèrent.

Comment, cependant, sont définis les « segments » en question, à l'aune de quels critères va-t-on fragmenter les marchés du travail ? On reconnaît en général deux sources à la théorie de la segmentation telle qu'elle est mobilisée à la fin des années 1970, période durant laquelle cette perspective « structurelle » commence d'être formulée et mise en œuvre dans des programmes de recherche explicites. D'un côté la théorie de l'économie duale, qui insiste sur les différences entre les firmes ou les industries (Averitt, 1968), et qui distingue entre un secteur principal, constitué de firmes de grande taille rassemblées en oligopole, et un secteur périphérique où des firmes de taille plus réduite disposent d'un contrôle beaucoup plus faible. A cette première stratégie de découpage s'en oppose une seconde qui n'insiste plus sur les caractéristiques des firmes ou des industries, mais sur celle des marchés du travail : la théorie de la dualité des marchés du travail, telle qu'elle a été notamment formulée par Michael J. Piore (1973, 1975, 1978), distingue ainsi un secteur primaire où les emplois sont bien payés, pourvus pour une durée longue par des individus fortement qualifiés et un secteur secondaire où les emplois, moins bien payés, sont pourvus pour une durée beaucoup plus courte par des individus peu ou pas qualifiés. Assez vite, des tentatives de synthèse entre ces deux modes de découpage se sont faites jour : ne peut-on assimiler le marché primaire du travail et le secteur principal, d'un côté, le marché secondaire de Piore et le secteur périphérique de l'autre (Bibb et Form, 1977 ; Beck et *al.* 1978 ; Tolbert et *al.*, 1980) ? Ce quadrillage de l'économie en un double jeu de secteurs se recouvrant l'un l'autre a fait long feu : l'hypothèse d'une congruence spontanée et nécessaire entre les morphologies que ces deux traditions permettent de dessiner a été très tôt battue en brèche par Zucker et Rosenstein (1981).

Ces difficultés initiales n'ont certes pas sonné le glas définitif des approches segmentationnistes. Neuman et Ziderman (1986) testent ainsi l'hypothèse de dualité du marché du travail sur Israël, tandis que Domanski (1990) montre que les

transformations intervenues en Pologne durant les années 1980 ne remettent pas en cause la dualité du marché du travail que l'on pouvait déjà mettre au jour à la fin des années 1970. Plus fondamentalement, en complexifiant les modalités de construction des segments (Baron et Bielby, 1984), on a ainsi pu s'attacher à améliorer les chaînes causales permettant de rendre compte de la définition des rémunérations : Kalleberg et *al.* (1981) retiennent une approche multidimensionnelle de la segmentation (les segments sont définis en combinant la concentration, l'échelle de la production, l'intervention de l'Etat sur le marché, l'intensité capitalistique et la taille des organisations), qu'ils croisent avec la mesure du pouvoir des travailleurs, lui-même saisi par différents indicateurs (le taux de syndicalisation, les compétences nécessaires pour exercer un métier, l'existence d'une licence, la position de classe, etc.) pour expliquer les inégalités de rémunération. Plus récemment, des contributions comme celles de McManus (2000) ou de Menger (1989, 2002) montrent que l'on ne peut plus assimiler les formes d'emploi précaires, comme le *self-employment*, à des positions dégradées sur le marché du travail, notamment en termes de rémunération : McManus montre par exemple que le *self-employment* aux Etats-Unis est fortement polarisé entre des emplois très mal payés, d'une part, et des emplois très bien payés de l'autre. L'équation qui permettait d'assimiler des formes d'emploi à un segment et à un niveau de rémunération s'est donc singulièrement compliquée à mesure que ce sont développées les études empiriques qui devaient permettre de vérifier l'hypothèse d'une segmentation des marchés du travail. Plus généralement, on peine à trouver dans la théorie de la segmentation (ou plus précisément *les* théories de la segmentation) ce que certains ont voulu en faire : une problématique permettant de fonder une approche spécifiquement sociologique des marchés du travail, et plus précisément de la formation des rémunérations du travail. La plupart des textes qui soulèvent la question dans ces termes – qu'il s'agisse de plaider en faveur de cet impérialisme sociologique (Kalleberg et Sorensen, 1979 ; Granovetter, 1981 ; Kalleberg, 1989) ou de le battre en brèche (Smith, 1990) – restent en effet essentiellement programmatiques. Si l'on revient aux deux *a priori* qui nous servaient de points de départ, nous voyons que nous pouvons désormais les amender sensiblement : la sociologie n'ignore pas la question de la formation des rémunérations ; sociologie et économie ne s'agencent pas le long d'une frontière opaque, la première se nourrit abondamment de la seconde. Ces constats avancés, il nous faut maintenant aborder frontalement la question dont nous avons choisi de faire l'un de nos fils d'Ariane : dans

l'analyse sociologique des rémunérations du travail, quelle est la place de la notion de marché du travail ?

REMUNERATIONS ET MARCHES DU TRAVAIL

Peut-on parler de « marché du travail » ?

A priori, les développements qui précèdent semblent parler d'eux-mêmes : si les deux hypothèses centrales qui guident les travaux explicitement dédiés à l'examen de cette question sont importées de l'économie, alors la notion de marché doit bien être la notion clé pour saisir ce qui se joue dans la formation des rémunérations. La théorie du capital humain repose ainsi sur une séquence de calculs d'optimisation effectués d'abord par les agents qui décident ou non de se former, ensuite par les employeurs qui égalisent le coût marginal du travailleur et sa productivité marginale (qui dépend de ses investissements antérieurs) ; quant aux théories de la segmentation, si elles remettent en cause l'hypothèse d'homogénéité des marchés, elles ne remettent pas en cause leur existence : ce sont bien des marchés que les segments découpent. Il reste cependant qu'à y regarder de plus près, et paradoxalement, la notion de marché est analytiquement superflue dans les travaux sociologiques qui mobilisent ces hypothèses. La théorie du capital humain permet essentiellement de cadrer les démarches qui veulent apprécier les effets de la formation et de l'accumulation des compétences sur les rémunérations – Quant aux travaux qui reposent sur des hypothèses « structurelles », s'ils s'attachent aux segments, c'est aussi pour en faire le cadre structurant qui vient déterminer la fixation des rémunérations : le marché est au mieux une arène à déconstruire et à découper, et le plus souvent n'intervient jamais comme cadre analytique dans la démonstration.

D'une manière plus générale, sur la question des rémunérations comme en bien d'autres matières, les marchés du travail ont été avant tout étudiés à partir de leur envers, et on peine à trouver dans la littérature sociologique une définition de ce qu'est un marché qui ne serait ni interne, ni fermé : ce sont ces situations qui ont longtemps retenues l'attention des sociologues, et ce sont elles qu'ils ont travaillées analytiquement. Ainsi, par exemple, du livre de Doeringer et Piore (1971) qui, en plaidant pour décentrer le regard des économistes des seules situations « marchandes »,

insistent sur les processus d'allocation de la main d'œuvre dans des univers caractérisés par une main d'œuvre stable et des règles de rémunération et de circulation distinctes de celles supposément à l'œuvre sur le « marché des économistes » : si l'on sait, à l'issue de l'ouvrage, ce qu'est un marché interne, on est plus démuni quand on souhaite obtenir une définition empiriquement opérationnelle de ce que serait un marché « externe ». De la même manière, les travaux portant sur les marchés du travail fermé (Larson, 1977 ; Paradeise, 1984 ; Abbott, 1988) présentent de manière exemplaire l'idéal-type de ce qu'est une situation de « fermeture » du marché – mais ce que serait un marché « ouvert » reste beaucoup moins net à la lecture de ces travaux.

L'indéfinition de la notion de marché n'interdit pas cependant d'invoquer les « forces » qui l'animent pour lui opposer celles qui viendraient le contredire : la session portant sur les relations professionnelles lors du 40^{ème} anniversaire de la revue *Sociologie du travail* présente explicitement les relations professionnelles comme un contrepoids aux « forces du marché », notamment en matière salariale (Goetschy, 2001) – mais il y a loin du slogan au concept, et si l'on saisit sans mal, à nouveau, ce que recouvrent les relations professionnelles, on cerne plus difficilement ce que sont les « forces du marché » dont la définition semble aller de soi. De la même manière, l'étude consacrée par Doeringer et *al.* (1986) aux rémunérations versées dans les pêcheries de Nouvelle-Angleterre oppose des pêcheries capitalistes aux pêcheries familiales, les premières réagissant aux variations de volume et de valeur des prises et reposant sur un système d'emploi fondé sur la compétence, tandis que les secondes reposent sur les solidarités familiales et amicales. Le « marché » recouvre alors les mécanismes d'optimisation financière propres au capitalisme, et se pense dans un rapport d'opposition au « social » ou aux « institutions » - alors même que l'un des principaux acquis de la nouvelle sociologie économique est précisément d'avoir rendu caduque ce type d'oppositions...

Le sociologue semble ainsi condamné à choisir entre une acception du marché qu'on impute aux économistes et qui assimile *de facto* le marché à la concurrence pure et parfaite et une acception sociologique nettement plus générique, comme celle proposée par Kalleberg et Sorensen (1979), pour qui les marchés du travail désignent « les arènes au sein desquelles les travailleurs échangent leur force de travail en contrepartie de salaires, de statuts et d'autres formes de rémunérations. Le concept, par conséquent, renvoie largement aux institutions et aux pratiques qui gouvernent la vente,

l'achat et la définition des prix des services de travail. Ces structures incluent les moyens par lesquels les travailleurs sont distribués entre les emplois et les règles qui gouvernent l'emploi, la mobilité et l'acquisition des compétences et l'apprentissage, ainsi que la distribution des salaires et des autres rémunérations » (p. 351-352). Dans les deux cas, la notion de marché est finalement de peu d'utilité pour l'analyse : si tant est que l'on soit fondé à confondre concurrence pure et parfaite et marché (assimilation qu'on peut juger par ailleurs des plus problématiques), le « marché des économistes » est trop éloigné de la réalité pour que le gain empirique que l'on puisse en attendre nous éloigne en quoi que ce soit de résultats déjà bien établis, qui montrent que cette situation que les économistes mobilisent comme une référence analytique est une exception empirique et qu'elle suppose, pour se réaliser, des investissements extrêmement lourds (Garcia, 1986). Si l'on adopte la définition de Kalleberg et Sorensen (1979), alors on se donne un cadre au sein duquel raisonner, mais on est loin de disposer d'un outil analytique : comment, à partir de la définition qu'ils proposent, identifier par exemple les « forces du marché » auxquelles il faudrait, selon ses options politiques, se livrer passivement ou opposer des contre-feux ? La tentation est grande, dans ces conditions, d'abandonner le terme ou d'en faire une prénotion indigène que l'analyse se donne pour but de déconstruire, et de lui substituer d'autres outils que l'on juge analytiquement mieux fondés – qu'on les nomme réseaux (Granovetter, 1995), systèmes d'acteur et processus organisationnels (Friedberg, 1997), procès de travail (Granovetter et Tilly, 1988) ou système d'emploi (Marsden, 1999). Si l'on se rend à ces conclusions, on voit alors la part qui revient aux marchés du travail dans l'analyse des rémunérations : si l'un des résultats de l'analyse est de montrer que les marchés du travail n'existent pas, alors ils ne peuvent intervenir en rien dans la compréhension des différences de rémunération.

L'abandon de la notion de marché du travail n'est pas, pensons nous, une fatalité. Nous souhaiterions montrer dans les pages qui suivent le caractère opérationnel de la définition du marché proposée par Max Weber telle qu'elle est présentée par R. Swedberg (1994, 1998) en montrant comment les travaux qui, chemin faisant, croisent la question de la définition des rémunérations, peuvent trouver leur place dans ce cadre analytique. R. Swedberg (1998) rappelle que, même si Weber (1992) jugeait que le marché désignait une « structure amorphe », la définition qu'il propose de la notion de marché est sans doute l'une des plus opératoires dont dispose le sociologue : pour Weber (1995b), « on doit parler de marché dès que, ne serait-ce que

d'un côté, une majorité de candidats à l'échange entrent en concurrence pour des chances d'échange » (p. 410). Swedberg (1994) précise cette définition en notant qu'un marché peut se décomposer analytiquement en deux jeux d'interaction. Le premier jeu d'interactions met en *concurrence* l'ensemble des demandeurs d'une part, l'ensemble des offreurs d'autre part ; ce processus de concurrence permet de sélectionner un offreur et un demandeur particulier, qui sont alors susceptibles de procéder à un échange. Le second jeu d'interactions concerne l'*échange* qui s'établit entre *un* offreur et *un* demandeur particuliers. C'est cette définition que nous proposons de retenir ici, en montrant comment les travaux abordant la question des rémunérations permettent de la préciser et de la nourrir.

Concurrence et rémunération

Les stratégies concurrentielles

Le jeu de pistes constitué par la lecture d'*Economie et société* permet de préciser certaines hypothèses de cette définition, relatives notamment au premier jeu d'interactions, l'interaction concurrentielle entre les membres d'un même marché. La définition que Weber (1995a, p. 74-78) donne de la concurrence est très proche des développements que Simmel (1999, p. 297-319) consacre à la question : chez les deux auteurs, la concurrence désigne une lutte indirecte pour des opportunités d'échange – elle suppose par conséquent l'accumulation de ressources et la mise en œuvre de stratégies qui ne se traduisent pas par des coups *directement* portés aux adversaires mais par des efforts parallèles entrepris par les acteurs en lutte sur le marché. L'analyse de ce premier jeu d'interactions permet ainsi de repérer quelques pistes susceptibles de rendre compte de la formation des rémunérations. Le niveau des rémunérations peut dépendre des ressources engagées par les acteurs dans les luttes concurrentielles auxquelles ils se livrent. Ainsi, dans son étude classique sur le marché du travail des cols blancs à Boston, Granovetter (1995) montre par exemple que les « liens faibles » constituent la ressource la plus efficace que peuvent mobiliser les acteurs, et plus précisément que les acteurs qui ont mobilisé des « liens faibles » pour trouver un emploi ont accès à des emplois mieux rémunérés que ceux qui ont utilisé d'autres ressources. Bridges et Willemez (1986) et Marsden et Hulbert (1988), qui testent la même hypothèse, montrent que l'effet net des

relations sociales est moins net que ce que Granovetter a mis en évidence – mais quel que soit les résultats, c'est l'attention aux modalités de lutte concurrentielle entre les acteurs et à leurs implications sur le niveau des rémunérations qui est ici décisif.

Le niveau des rémunérations n'est pas seulement un *résultat* des luttes concurrentielles, il peut aussi en être *l'instrument*. Les travailleurs peuvent être tentés de diminuer le niveau des rémunérations qu'ils réclament pour augmenter leur chance d'être engagés. Mais la concurrence sur les rémunérations ne se déploie pas entre les seuls offreurs de travail : l'attention aux stratégies concurrentielles entre les firmes est décisive pour comprendre comment se définissent les salaires sur certains marchés du travail. Dans le cas du marché du travail des musiciens spécialisés dans la musique ancienne, les rémunérations proposées par les ensembles de musique ancienne constituent l'un des ressorts de la lutte concurrentielle qui les voit s'opposer les uns aux autres sur le marché du travail ; cette lutte sur le marché du travail est elle-même surdéterminée par la position relative occupée par ces ensembles dans la concurrence qui les oppose sur les autres marchés – marché des concerts, marché du disque et marché des subventions (François, 2005). Les stratégies concurrentielles des différents acteurs et les ressources pertinentes qu'ils mobilisent ne peuvent se comprendre sans prendre en considération les caractéristiques des biens et services que la force de travail permet de produire : ils sont ainsi fortement affectés par l'incertitude plus ou moins forte qui pèse sur le marché des produits. S. Rosen (1981) montre ainsi que les différences de rémunération très importantes que l'on constate dans le champ des industries culturelles renvoient à un mode de gestion de l'incertitude qui consiste à concentrer l'essentiel de la production sur quelques valeurs sûres, la reproduction en très grande quantité d'un même produit (un disque ou un film, par exemple) permettant de profiter d'importantes économies d'échelles, et de rejeter les outsiders dont le succès est incertain sur des marges où les rémunérations sont beaucoup plus faibles (cf. également Benhamou, 2002).

Il va de soi, enfin, que l'analyse de la concurrence entre les offreurs d'une part, les demandeurs de l'autre, ne doit pas porter à ignorer l'un des acquis de la sociologie des marchés qui, depuis l'article fondateur de Hirsch (1972), s'est abondamment intéressée aux « intermédiaires de marché » (Cochoy et Dubuisson, 2002) : ces intermédiaires peuvent s'analyser comme des acteurs intervenant dans la définition et la mise en œuvre les stratégies concurrentielles des offreurs et des

demandeurs. Ainsi, Bielby et Bielby (1999) montrent comment les agences interviennent de manière décisive dans la dynamique des carrières des scénaristes : les auteurs pris en charge par des agents qui dépassent leur simple rôle d'intermédiaires pour prendre une part active aux processus de production sont susceptibles d'être mieux rémunérés que ceux qui sont pris en charge par des agents plus classiques. Se concentrer sur les stratégies concurrentielles suppose donc de reconstituer les stratégies, les alliances et les ressources mobilisées par les acteurs dans la lutte indirecte qui les oppose les uns aux autres.

Parmi les différentes stratégies concurrentielles, M. Weber est particulièrement attentif à celles qui reposent sur des tentatives, plus ou moins achevées, de clôtures des relations sociales. Weber introduit cette distinction entre « relations sociales ouvertes » et « relations sociales fermées » en précisant : « nous dirons d'une relation sociale (...) qu'elle est "ouverte" vers l'extérieur lorsque et tant que, d'après les règlements en vigueur, on n'interdit à quiconque est effectivement en mesure de le faire, et le désire, de participer à l'activité orientée réciproquement selon le contenu significatif qui la constitue. Nous dirons par contre qu'elle est "fermée" vers l'extérieur tant que, et dans la mesure où, son contenu significatif ou ses règlements en vigueur excluent, ou bien limitent, la participation, ou la lient à des conditions » (Weber, 1995a, p. 82). Cette stratégie concurrentielle particulière peut se traduire par une stabilisation des modalités de définition des rémunérations : les ressources pertinentes pour obtenir un gain de rémunération sont stabilisées et formalisées, les rémunérations cessent d'être une ressource discriminante dans la lutte qui voit s'opposer les différents acteurs. Dans le cas de la marine marchande, C. Paradeise (1984) a ainsi montré que la fermeture du marché du travail s'accompagnait de l'institution de « super-règles » qui concernent les rémunérations, au même titre que la formation, l'accès aux emplois ou le déroulement des carrières. Sans nul doute, ces super-règles ne sont pas figées une fois pour toutes, mais résultent d'un processus de négociation dynamique et sont susceptibles, par conséquent, d'être remises en cause de loin en loin. Il n'en reste pas moins que l'institution des règles qui accompagnent la fermeture du marché du travail interviennent dans la dynamique concurrentielle que les employeurs et les marins peuvent se livrer en matière de rémunération : la fermeture du marché du travail se traduit par une redéfinition des modalités de concurrence sur les prix.

Le même processus est à l'œuvre sur un autre marché du travail fermé, celui des professeurs de ski (Dubar et Tripier, p. 217 et *sq.*). L'Ecole de Ski Français (ESF) est issue des compagnies de guide mises en place dans la seconde moitié du 19^{ème} siècle et organisées sur un mode confraternel ; le recrutement des membres de ces compagnies est soumis à des épreuves difficiles permettant de tester les qualités physiques et l'expérience de la montagne des candidats. Le mode de rémunération adoptée par les fondateurs de l'ESF reproduit celui des compagnies de guide : un syndicat réunit l'ensemble des professeurs, dont le secrétariat général collecte l'ensemble des sommes versées par les clients pour des cours collectifs ou individuels, et convertit ces sommes en salaires. La clé de répartition entre les différents membres, qui a pour but de neutraliser les effets d'enneigement, repose sur un principe d'ancienneté : les rémunérations ne varient pas d'une station à l'autre mais suit la loi de l'ancienneté. Comme au sein du marché du travail des marins de la marine marchande, l'ordre ainsi institué dépend des rapports de force au sein du groupe professionnel et peut par conséquent être remis en cause. La règle de la séniorité a ainsi fonctionné sans heurts entre la fin des années 1950 et le milieu des années 1970 : à cette époque, les clubs de loisir et les nouvelles stations se dotèrent de systèmes de formation spécifiques pour leurs moniteurs qu'ils recrutèrent davantage dans les villes de la plaine que dans les stations. Ces nouveaux moniteurs supportèrent mal la loi de l'ancienneté et fondèrent l'Ecole Européenne de Ski qui calqua son mode de certification sur ce qui se pratiquait au sein de l'ESF. Très peu d'années après leur création, en 1973, ils avaient adopté eux aussi la loi de la séniorité mais elle bénéficiait cette fois à ceux qui avaient réalisé la scission.

Les travaux de Karpik (1989, 1995) sur les avocats sont exemplaires, enfin, de la place qui peut être réservée à la question des prix dans l'analyse des groupes professionnels. Karpik aborde la question des rémunérations tout en la replaçant dans le cadre d'une « économie de la qualité » où la rencontre de l'offre et de la demande n'est pas assurée par une modification des prix mais par un accord sur la qualité : le prix est décidé après que le principe de la transaction a été arrêté. Dans ce cadre, il montre que le montant des honoraires des avocats se fixe dans le cadre d'une économie de la modération : l'asymétrie d'information constitutive de la relation entre un avocat (qui connaît sa qualité) et son client (qui l'ignore) est maîtrisée par une économie de la modération, autrement dit par la régulation que le groupe a sur lui-même. La stratégie de

la clôture n'a donc pas seulement retenu l'attention de M. Weber, elle est aussi au cœur des pratiques des groupes professionnels abondamment étudiés par la sociologie des professions. Elle n'est toutefois qu'une stratégie parmi d'autres, qui pèse sur la définition des rémunérations : résultat des luttes autant qu'instrument, les rémunérations sont au cœur des processus concurrentiels à l'œuvre sur les marchés du travail.

Les institutions de la concurrence

La lutte concurrentielle ne se déroule pas, loin de là, dans un vide social : elle est encadrée par des règles, des dispositifs, des organisations, en un mot des institutions qui contribuent à définir les ressources pertinentes dans les luttes qui opposent les acteurs les uns aux autres. Nous ne tenterons pas ici un balisage systématique de ces institutions, mais nous en donnerons quelques exemples. Le premier type d'institutions susceptibles d'informer les processus concurrentiels renvoient à ce que Descombes (1996) nomme les « institutions du sens » et que les durkheimiens désignaient comme des catégories de pensée collectives. Dans leurs négociations et leurs stratégies, les acteurs mobilisent des capacités d'action et des catégories de pensée qui sont socialement instituées et qui vont venir informer la manière dont ils entrent en concurrence avec les autres acteurs du marché du travail. Un détour par le maître-livre de R. Biernacki (1995) permettra de s'en convaincre. L'hypothèse qui mène Biernacki dans sa comparaison de l'invention du travail en Angleterre et en Allemagne s'énonce simplement : selon lui, « des conceptions différentes du travail comme marchandise ont engendré des contrastes nationaux entre les méthodes de rémunération, le calcul des produits et des coûts, les techniques disciplinaires, les droits à l'emploi, et même l'architecture des usines » (p. 2). Les deux conceptions du travail marchandise, force de travail en Allemagne et travail produit en Angleterre, informent la manière dont les rémunérations sont calculées. En Allemagne comme en Angleterre, les tisseurs sont payés à la pièce ; mais alors qu'en Angleterre, c'est la combinaison de la longueur du tissu et sa densité qui servent de base au calcul des rémunérations, en Allemagne c'est le nombre d'allers et retours du chariot, combiné à la densité du tissu, qui est prise en compte comme base du calcul de la rémunération (p. 41 et *sq.*). Pour Biernacki, ces deux modes de calcul renvoient directement aux conceptions contrastées du travail marchandise qui sont à l'œuvre en Angleterre et en

Allemagne, l'une reposant sur le travail produit (en Angleterre), l'autre sur la force de travail (en Allemagne). Les aménagements apportés au système de rémunération s'inscrivent dans le cadre de ces catégories de pensée collective, selon Biernacki, et c'est avec elles que raisonnent employeurs et salariés quand ils s'affrontent ou quand ils entrent en concurrence sur le marché du travail.

Les catégories de pensée ne constituent toutefois qu'un exemple d'institutions informant les dynamiques concurrentielles à l'œuvre sur le marché du travail et contribuant à peser sur les stratégies des acteurs du marché du travail. Des règles, beaucoup plus explicites et formalisées, contribuent également à définir les ressources pertinentes pour les différents acteurs. Les marchés du travail voient leurs processus concurrentiels encadré, par exemple par les règles instituées dans les négociations collectives. Le champ extrêmement vaste de l'analyse des relations professionnelles propose ainsi des jalons décisifs pour l'étude de la formation des rémunérations : au sein des pays occidentaux, l'incidence des relations professionnelles (mesurée par le taux de couverture syndicale) explique entre 20 et 40% des inégalités de rémunération (Card, 1992a ; Morris et Western, 1999), quelle que soit l'érosion, réelle ou supposée, des négociations collectives dans les pays occidentaux (Wallerstein et *al.*, 1997 ; Pochet, 1998). Les négociations collectives ont deux effets principaux. Elles contribuent tout d'abord à élever le niveau moyen des rémunérations, en profitant de la réduction de la concurrence entre les travailleurs qui peut à la limite leur conférer un pouvoir de monopole : de nombreuses études, monographiques ou nationales, mettent en évidence le lien qui existe entre le taux de couverture syndicale et le niveau moyen des rémunérations (Duncan et Leigh, 1980 ; Freeman et Medoff, 1984 ; Feldman, 1982 ; Moll, 1993). Les négociations collectives réduisent également la dispersion des rémunérations, en définissant des grilles liant de façon rigide les rémunérations et les niveaux de qualification et en instituant des modalités de promotion automatique, s'opposant ainsi aux systèmes individualisés de définition des rémunérations fondées sur le mérite qui favorisent une concurrence accrue entre les offreurs de travail et une plus grande hétérogénéité des rémunérations (Freeman, 1980, 1982 ; Freeman et Medoff, 1984 ; Moll, 1993). Les relations professionnelles pèsent donc sur la définition des rémunérations, en ce qu'elles encadrent plus ou moins les stratégies concurrentielles des différents acteurs : une fois stabilisés les grilles de rémunération, les marges de

manœuvre des différents acteurs du travail sont modifiées et les processus de définition des rémunérations dépendent moins des stratégies concurrentielles et davantage des règles communes.

Les travaux dont nous disposons vont au-delà de ce constat, et permettent notamment d'apprécier si les rémunérations concernées par ces deux tendances sont celles des seuls syndiqués, ou si l'ensemble des salariés en bénéficient. Comme le rappellent Neumark et Wachter (1995), deux principaux modèles s'opposent : le « modèle de la peur », pour qui un accroissement de la puissance des syndicats amène les employeurs des firmes où les syndicats sont plus faibles à augmenter les rémunérations offertes à leurs employés pour prévenir leur syndicalisation ; le « modèle de la foule », au contraire, prédit que les entreprises faiblement syndiqués pousseront leur avantage et diminueront les salaires offerts à leurs salariés, profitant de leur faible syndicalisation. Les enquêtes empiriques mettent au jour des résultats variables selon les époques (Mullin (1998) montre par exemple qu'une fois corrigés les biais de sur-sélection, la « prime » aux travailleurs syndiqués à la fin du 19^{ème} siècle était relativement faible), les régions (en Afrique du Sud, Schultz et Mwabu (1998) établissent que les écarts entre travailleurs syndiqués et non-syndiqués sont de 145% au bas de l'échelle des rémunérations, et de 19% à son sommet) ou selon les échelles d'analyse retenues (Neumark et Wachter (1995) estiment que le « modèle de la peur » est vérifié si l'on se place à l'échelle des villes, mais que c'est le « modèle de la foule » qui rend compte des écarts entre syndiqués et non syndiqués si l'on compare des industries). Toutes attirent néanmoins notre attention sur les jeux concurrentiels qui peuvent se faire jour entre les secteurs, les villes, les firmes, etc., selon qu'ils sont plus ou moins fortement syndiqués.

Les travaux sur les relations professionnelles permettent non seulement de mettre au jour les effets du taux de couverture syndicale de tel ou tel marché du travail, ils en expliquent également à quelles conditions (et comment) le pouvoir syndical contribue à peser sur le processus de définition des rémunérations : de quoi dépend ce pouvoir syndical, dans quelles conditions fait-il sentir ses effets ? Comment varie par exemple le pouvoir des syndicats en fonction de la concentration de l'industrie dans laquelle ils opèrent ? Cette question reçoit des réponses contrastées : Hirsch et Connolly (1987) montrent par exemple que les incidences de la syndicalisation sur les rémunérations ne sont pas plus sensibles dans les industries fortement concentrées, tandis que Rose (1991) travaille à étendre le modèle du pouvoir de négociation syndicale

de Ashenfelter et Johnson (1969) en montrant que les conglomérats sont les mieux à même de faire face aux revendications syndicales. C'est en complexifiant les critères permettant d'organiser l'hétérogénéité des firmes ou des industries et ne s'en tenant pas à la seule mesure de la concentration que l'on peut saisir à quelles conditions les syndicats parviennent à capter les profits pour les salariés : Hirsch et Connolly (1987) proposent d'abandonner les mesures de concentration au profit des crédits accordés à la R&D et des mesures de la protection concurrentielle dont peuvent bénéficier les firmes ou les industries, alors que Mishel (1986) croise différents critères (la structure du marché des produits, la structure de négociation, la division des syndicats) pour montrer que les gains salariaux réalisés par les syndicats sont plus importants quand s'accroît le pouvoir discrétionnaire des firmes sur le marché des produits, que la négociation est centralisée et que les syndicats ne sont pas fragmentés – en revanche, quand les firmes appartiennent à des marchés fortement compétitifs où elles exercent peu de pouvoir sur la fixation du prix des produits, la centralisation des négociations n'apporte que des avantages négligeables.

Pour prendre la mesure des effets de la concentration des firmes sur le pouvoir des syndicats, on est donc nécessairement porté à s'interroger sur le degré de centralisation de la négociation. Lallement (1998) rappelle que, depuis l'étude séminale de Calmfors et *al.* (1988), les travaux s'efforçant de lier niveau de négociation syndicale, niveau des rémunérations et volume d'emploi s'accordent pour montrer que les paliers extrêmes (i.e., les négociations nationales ou celles qui sont menées au niveau des firmes) sont préférables au niveau intermédiaire, celui des branches : comme le montre Calmfors (1993), les négociations centralisées ont pour effet bénéfique d'internaliser les externalités négatives qu'une augmentation de salaire accordée à un groupe déterminé pourrait provoquer aux dépens des autres. Par ailleurs, si les accords sont décentralisés, les tensions concurrentielles brident les velléités d'accords salariaux trop généreux. La branche ne bénéficie d'aucun de ces avantages, et cumule donc les handicaps relatifs, comme tentent de l'établir divers tests économétriques (Calmfors et Driffill, 1988 ; Freeman, 1988 ; Cahuc et Zylberberg, 1993), tandis que diverses contributions complexifient le modèle de base (sans le transformer significativement) en lui adjoignant d'autres variables, comme le taux de syndicalisation (Paloheimo, 1990), le degré d'ouverture de l'économie (Layard et *al.*, 1991), la politique des revenus et les dynamiques de l'investissement (Henley et Tsakatalos, 1991), les politiques de l'emploi

(Cahuc et Zylberberg, 1993). La seule question du niveau semble trop simple pour saisir la complexité des interactions à l'œuvre dans la dynamique des relations professionnelles : Lallement (1998) plaide ainsi pour substituer à la problématique du niveau celle de la configuration qui s'attache notamment à saisir les interactions entre les différents niveaux de négociations. Quoiqu'il en soit – il n'est évidemment pas question de rendre compte ici de tous les termes du débat – il semble que quelle que soit la manière dont elle est approchée, l'attention aux modalités de la négociation syndicale soit capitale pour saisir comment les relations professionnelles engendrent des accords et instituent des règles qui encadrent les luttes concurrentielles auxquelles se livrent les acteurs du marché du travail.

Une grande partie des dispositifs qui viennent encadrer et informer les luttes concurrentielles, on vient de le voir, sont issus des négociations collectives et relèvent de l'étude du champ des relations professionnelles. L'Etat joue également un rôle décisif, en imposant des règles définissant le niveau minimal des rémunérations ou en mettant en place des dispositifs assurantiels rattachés aux salaires susceptibles de modifier les stratégies concurrentielles des acteurs du marché du travail. Si la puissance publique intervient dans la concurrence sur les rémunérations, c'est tout d'abord parce qu'il en fixe, bien souvent, le niveau plancher. Les conséquences de l'introduction d'un salaire minimum ont été abondamment étudiées : quelles sont ces incidences sur le niveau moyen des rémunérations, sur leur dispersion et, enfin, sur l'emploi ? Le bilan proposé par Card et Krueger (1995) laisse entendre que l'introduction d'un salaire minimum tend à augmenter le niveau moyen des rémunérations sans avoir d'effets déprimants sur l'emploi : c'est par exemple ce que met en évidence l'étude célèbre de Katz et Krueger (1992) sur les *fast foods* du New Jersey, ainsi que l'étude consacrée par Card (1992b) aux effets de l'augmentation du salaire minimum en Californie à la fin des années 1980. L'introduction d'un salaire minimum a par ailleurs pour effet de resserrer la dispersion des rémunérations, comme le montre encore Card (1992b). Si l'on comprend que l'institution d'une rémunération plancher ait des effets positifs sur le niveau moyen des salaires, comment expliquer que les effets sur l'emploi soient eux aussi, en général, positifs ? La vulgate néo-classique voudrait qu'une hausse des salaires se traduise par une baisse du niveau de l'emploi... Plusieurs hypothèses ont pu être avancées : celles du pouvoir de monopsonne de certains employeurs, qui auraient pu

contribuer à définir des niveaux de rémunération trop bas : une hausse des salaires inciterait de nouveaux travailleurs à s'insérer sur le marché de l'emploi, sans remettre en cause l'équilibre économique des employeurs (Katz et Krueger (1992) montrent d'ailleurs que la hausse des salaires n'est pas répercutée sur une hausse du prix des produits). Pour Neumarck et Wascher (1994), les constats dressés par Katz et Krueger (1992) s'expliquent si l'on voit que la hausse des salaires a poussé une population de jeunes plus qualifiés qui, jusque là, restait hors du marché du travail à s'y insérer en se substituant à une main d'œuvre tout aussi jeune mais moins qualifiée. Pour progresser dans la saisie des mécanismes susceptibles de lier l'instauration d'un salaire minimum, le niveau moyen et la dispersion des salaires et le volume d'emplois, il faut sans doute entrer dans des distinctions plus fines, à l'image de ce que propose Mara (2001) dans son étude sur l'augmentation du salaire minimal en Indonésie, salaire minimum qui a triplé en termes nominaux et doublé en termes réels au cours des années 1990. Les effets sur le niveau moyen des salaires sont relativement modestes, mais les effets sur l'emploi sont contrastés : les petites entreprises ont vu leur volume d'emploi diminuer sensiblement, alors que celui des firmes les plus importantes a, quant à lui, augmenté. Saisir les ressorts de ces évolutions contrastées impose sans doute, comme le suggère Sorensen (1992), de compléter des analyses essentiellement fondées sur des régressions par des enquêtes plus qualitatives susceptibles de mettre au jour les mécanismes concrets au cours desquels l'instauration du salaire minimum est répercutée dans les arbitrages des salariés et des employeurs.

La puissance publique n'intervient pas seulement dans les jeux concurrentiels en définissant le niveau en deçà duquel les rémunérations ne peuvent descendre : les dispositifs assurantiels qui accompagnent le développement du salariat, négocié entre les partenaires sociaux et garanti par l'Etat (Castel, 1999), sont susceptibles de modifier les arbitrages et les stratégies concurrentielles mis en œuvre par les acteurs du marché du travail. On le voit dans le cas limite du marché du travail des intermittents du spectacle, dont l'étude a été abondamment documentée au cours des quinze dernières années (Menger (1997, 2005) ; Paradeise (1998) ; Coulangeon (1999, 2004) ; François (2005)). Les stratégies concurrentielles des intermittents du spectacle reposent sur une accumulation de compétences issue pour l'essentiel de la succession d'engagements de courts termes, ainsi que sur la constitution d'un réseau de relations susceptibles de faire bénéficier les acteurs les plus talentueux et les plus habiles d'effets

de réputation. Dans la constitution de ce portefeuille d'expériences et de relations, les intermittents doivent donc composer entre des impératifs économiques de court terme (lisser leurs revenus) et des objectifs de moyen ou long terme (accumuler un capital réputationnel susceptible de favoriser leurs engagements). Le dispositif assurantiel mis en place par le régime des intermittents du spectacle modifie directement leurs arbitrages : l'un des enjeux de la diversification des engagements est de parvenir à remplir le quota horaire permettant de bénéficier du régime de l'intermittence ; une fois passé ce palier, les intermittents modifient leurs arbitrages pour constituer un panachage d'engagements leur permettant d'optimiser la composition de leur portefeuille en ressources économiques et réputationnelles. Le cas des intermittents constitue sans nul doute un cas limite : on y voit avec une netteté particulière comment un dispositif assurantiel garanti par l'Etat est susceptible d'informer les stratégies concurrentielles des différents acteurs. Il n'en reste pas moins qu'au delà de ce cas particulier, la prise en compte de ces dispositifs constitue une étape nécessaire pour qui veut comprendre les processus de définition des rémunérations : si l'on admet que l'analyse de ces processus passe par la saisie des stratégies concurrentielles à l'œuvre sur le marché du travail entre les offreurs d'une part et les demandeurs de l'autre, alors il faut dessiner l'ensemble des institutions susceptibles de peser sur ces processus et rendre compte de la manière dont elles viennent informer les ressources et les stratégies des acteurs.

Négociation, niveau et forme des rémunérations

Nous le disions plus haut : si l'on se fonde sur la définition wébérienne du marché, alors il faut non seulement prendre en compte les interactions concurrentielles entre offreurs d'une part, demandeurs de l'autre, mais aussi la relation d'échange qui s'établit entre l'offreur et le demandeur que la concurrence a permis de faire émerger. Sur le marché du travail, cette relation d'échange est d'une forme particulière qui suppose que soient pris en compte deux dimensions, en général distinctes, du lien qui s'établit entre l'offreur et le demandeur. Il faut tout d'abord prendre en compte le moment de l'embauche à proprement parler : ce temps court et liminaire installe les conditions de l'échange et notamment de ses conditions monétaires. Mais il faut aussi analyser la nature du lien institué entre l'employeur et le travailleur – quelle est sa durée, quels sont les rapports hiérarchiques entre les deux acteurs, etc. ? Cette deuxième

dimension, pensons nous, suppose aussi de faire retour sur les rémunérations du travail, mais cette fois non plus en s'interrogeant sur leur *niveau*, mais en s'attachant à élucider l'hétérogénéité de leur *forme*. Nous examinerons successivement ces deux points.

L'étude des processus d'embauche a permis de renouveler sensiblement l'analyse des marchés du travail au cours de ces quinze dernières années, et elle a donné lieu à des publications extrêmement stimulantes (Duvernay et Marchal, 1997 ; Meyer, 1998). Tout en se concentrant sur l'hétérogénéité des échelles mobilisables pour porter un jugement sur les candidats à l'embauche, ces travaux ne portent qu'une attention très limitée à la formation des rémunérations. C'est pourtant cette question de l'appariement qui semble être au principe du programme de recherche défini par M. Granovetter (1981), programme qui, il est vrai, n'eut guère de suites : pour Granovetter, trois facteurs principaux influent sur le niveau des rémunérations : « a) les caractéristiques du travail et de l'employeur ; b) celles de l'individu qui occupe le poste ; c) la manière dont a) et b) sont reliés » (p. 12). C'est donc l'appariement entre l'offre et la demande qui devrait être au cœur de l'attention des sociologues soucieux d'analyser les rémunérations. S'il y a lieu de s'interroger sur l'exclusivité que Granovetter semble attacher au processus d'appariement, il est clair que l'analyse des rémunérations ne peut négliger ce moment singulier où se négocient (ou bien où ne se négocient pas, on va le voir) les conditions, notamment monétaires, du travail à venir. On peut s'en convaincre en suivant la comparaison proposée par Musselin (2005) entre les marchés universitaires français, allemands et américains. Ces marchés ont en commun, nous dit Musselin, d'être des marchés de la qualité, au sens de Karpik (1989) : le principe du recrutement de tel ou tel candidat est décidé en commission sur la base d'une appréciation portant sur la qualité du candidat, le prix (qui, pour Musselin, est une composition de rémunérations monétaires et d'avantages divers, matériels ou logistiques) est discuté ultérieurement. Dans son processus de fixation, Musselin met au jour une gradation entre la France (où les salaires sont définis dans des grilles de rémunération fixes et ne peuvent faire l'objet d'aucune négociation), l'Allemagne (où les variations des prix sont très fortement encadrées par les dispositifs réglementaires et par les contraintes budgétaires qui pèsent sur les établissements) et les Etats-Unis, où la négociation qui suit la décision de recrutement peut avoir un poids très important dans la définition du prix. Autrement dit, la négociation joue un rôle très différent d'un marché à l'autre : pour qu'elle puisse

peser, il faut que les dispositifs réglementaires et que les marges de manœuvre budgétaires soient suffisamment larges pour laisser un peu de jeu aux acteurs. Lorsque c'est le cas, la prise de la négociation est une étape décisive pour comprendre comment se fixent les rémunérations. Sur le marché américain par exemple, Musselin montre que pour le recrutement des *juniors*, la négociation s'effectue avec le responsable du département (le *chair*) qui sert d'intermédiaire entre le candidat et le représentant de l'employeur (le *dean*). Dans ce jeu triangulaire, les stratégies mises en œuvre par l'intermédiaire poussent en général les salaires à la hausse : en indiquant au candidat une rémunération proche du salaire maximum que l'université pourra lui accorder, en signalant au *dean* que le salaire demandé par le candidat tend vers le plancher en deçà duquel il refusera de descendre, le *chair* cherche à décrocher le plus haut salaire pour le candidat – l'enjeu, pour le *chair*, est notamment de pouvoir obtenir un rattrapage salarial pour l'ensemble de son département s'il parvient à faire engager le nouvel entrant à un salaire généreux. Autrement dit, et même si le recrutement des *juniors* est beaucoup plus encadré que celui des *seniors*, on ne peut comprendre comment se fixent les rémunérations si l'on ne reconstitue pas le détail des négociations.

Le lien qui s'établit entre l'offreur et le demandeur de travail n'est pas une simple relation de négociation : elle renvoie aussi à la relation d'emploi qui s'institue entre les deux acteurs, lien dont la rémunération est à la fois un symptôme et une dimension. Les sociologues ont étudié en détail les transformations des relations d'emploi (Supiot, 1998a, deuxième partie), et ces travaux apportent des éclairages indirects et décisifs sur les formes des rémunérations. Par formes des rémunérations, nous désignons à la fois la *nature* de ces rémunérations (s'agit-il de salaires, d'honoraires, etc.) et leur mode de définition : s'agit-il d'une rémunération fixe ou variable (et si oui, à l'aune de quels critères varie-t-elle ?), est-elle ponctuelle ou reconduite (et si oui, pour quelle durée ?) ? En laissant dans l'ombre, faute de place, les marges des activités laborieuses déclarées que sont le travail au noir (Laé, 1990), l'amateurisme (François, 2004) ou le travail domestique (Supiot, 1998a, p. 229-335), on peut tenter de donner un aperçu de leur diversité. Nous avons employé jusqu'ici le terme générique de rémunérations, sans nous arrêter sur leurs natures : parle-t-on de salaire, d'honoraire, de facturation de service ? Nous partirons, pour distinguer entre les rémunérations en fonction de leur nature, de la distinction idéale-typique entre le travail salarié et le travail

indépendant⁹. Très schématiquement, ces deux formes d'activités laborieuses se distinguent en ce que, dans l'une (le travail dépendant), c'est le résultat du travail qui est acheté, alors que dans l'autre (le travail salarié) c'est la mise à disposition de la force de travail qui est rémunérée. On peut, avec Garnier (1986), préciser les dimensions de cette opposition entre rémunération du travail indépendant et rémunération salariale. Le salarié, rappelle Garnier, ne se borne pas à promettre la réalisation d'une tâche, il se place sous l'autorité de l'employeur pour l'exécution du travail. De cette première particularité, il découle une différence de nature entre le profit et le salaire : parce qu'il a la direction du travail, l'employeur en a, corrélativement, le profit et les risques ; de l'autre côté, parce qu'il renonce à la liberté dans l'organisation de son activité professionnelle, le travailleur acquiert, aussi longtemps que subsiste le contrat, un droit à un salaire indépendant des aléas économiques de l'entreprise. Au contraire, le travailleur indépendant conserve sa liberté dans l'exécution de son travail et assume les risques économiques de son activité, et il est rémunéré d'après le résultat du travail, et non en fonction de la mise à disposition de la force de travail. Pour Garnier, la différence de nature entre les rémunérations versées au travailleur indépendant et au travailleur salarié tient donc au fait que dans et l'autre cas, ce n'est pas la même chose qui est rémunérée : dans le cas du travail salarié, l'employeur achète une *potentialité*¹⁰ alors que dans le cas du travail indépendant, il acquiert un *résultat*.

On peut donc commencer à baliser l'hétérogénéité des formes de rémunérations en les distinguant selon leur nature, en l'occurrence en séparant les rémunérations versées dans le cadre du travail dépendant et celles qui le sont sous forme de salaires. Les formes de rémunération se distinguent aussi en fonction de leur mode de définition : sont-elles fixes ou variables, ponctuelles ou récurrentes ? Cette seconde dimension permet de mettre au jour l'hétérogénéité des formes de rémunération au sein même des grandes catégories que nous venons de dessiner. Ainsi, les rémunérations du travail indépendant peuvent prendre des formes très diverses. Sans chercher à en produire un balisage exhaustif, on peut commencer par suivre Mottez (1966) qui

⁹ Nous suivons en cela les remarques d'A. Supiot (1998b) pour qui, même si elle doit être relativisée – comme le montrent par exemple Chaumette (1998) ou Menger (2003), cette opposition entre travail indépendant et travail salarié reste fondamentale, au moins dans son acception idéale-typique.

¹⁰ Citant Marx, il souligne que « ce que l'ouvrier vend, ce n'est pas son travail, mais sa force de travail, qu'il met temporairement à la disposition du capitaliste » (cité p. 317 ; cf. Marx, 1985). Dès lors, le contrat de travail salarié, bien qu'issu du droit civil (Erbès-Séguin, 1994 ; Supiot, 2002), institue une relation distincte d'une relation purement marchande, et le salaire ne peut s'assimiler à un simple prix comparable aux prix qu'on rencontre sur des marchés de bien (Reynaud, 1992).

distingue entre le marchandage (ou tâcheron), qui désigne « le mode d'organisation du travail par lequel un ouvrier se charge auprès d'un patron de l'exécution d'un travail, est payé pour ce travail et rémunère lui-même sur ce prix les travailleurs qu'il a jugé bon d'embaucher pour l'assister dans sa tâche » (p. 16, cf. également ch. 1), et le travail à la tâche, où le travailleur vend le produit de son travail à son patron sans toutefois se faire entrepreneur et engager d'autres ouvriers qu'il doit à son tour rétribuer. Les deux formules relèvent de l'indépendance mais, comme Mottez le montre bien, elles renvoient à des formes sensiblement différentes d'organisation de la production et d'organisation des marchés du travail, même s'il souligne également comment on peut aisément passer de l'une à l'autre à mesure que les processus de production se transforment. Autre forme de rémunération du travail indépendant : celle qui concerne les professions « honorables », l'honoraire (Coster, 1975). Pour Coster, l'honoraire désigne le mode de rémunérations des professions indépendantes dont le montant varie selon les clients. Il montre en particulier les ambiguïtés qui ont trait au calcul du montant des honoraires : d'un côté, l'asymétrie entre le professionnel et le client, qu'il faut maîtriser par des régulations professionnelles, et la rhétorique du service désintéressé (le service rendu par l'avocat ou le médecin « n'a pas de prix », rappelle-t-il... (p. 378)) laissent entendre que l'honoraire n'est en rien comparable à un prix venant sanctionner la prestation d'un service qualifié ; d'un autre côté, il montre en s'appuyant sur l'analyse économique du montant souvent très élevé des honoraires que « la marge entre le prix commercial et le service rendu par le titulaire de certaines professions non commerciales se rétrécit et que l'importance de la différence entre ces deux types participe davantage d'un discours rationalisateur que de la pratique sociale effective » (p. 378).

L'hétérogénéité des rémunérations versées dans un cadre salarial est plus forte encore que celle qui segmente les rémunérations versées aux travailleurs indépendants— et c'est d'ailleurs l'un des enjeux des travaux sur le salariat que de mettre au jour la très profonde hétérogénéité des situations qu'il recouvre (cf. *Genèses*, 2001 ; Castel, 1999). Il faut ainsi se garder d'assimiler le salaire à une rémunération forfaitaire venant sanctionner, chaque mois, la mise à disposition d'une force de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. On trouve ainsi des formules salariales qui s'efforcent de lier rémunération et productivité, comme le salaire au rendement, abondamment étudié au début des années 1960. Il désigne une technique de

rémunération particulière, reposant sur l'institution d'un rapport de proportionnalité entre la productivité de l'ouvrier et la rémunération qui est lui servie : cette technique regroupe en fait, selon Mottez (1966) « les formules ayant pour objectif essentiel la stimulation et le contrôle de la production, se prêtant mal à la négociation individuelle et mises en place, au moins théoriquement, à la suite d'une analyse des temps » (p. 16). On voit que le salaire ne prend pas nécessairement la forme d'une rémunération garantie, mais que ses modalités de calcul peuvent le rapprocher de formes de rémunération qui relève du travail indépendant : Mottez (1960) rapproche ainsi le « marchandage », tel qu'on le définissait plus haut, et le salaire au rendement, pour montrer que l'essentiel des différences entre les deux tient au contexte organisationnel dans lequel les deux formes de rémunération s'inscrivent – le salaire au rendement est pour lui étroitement lié à l'organisation scientifique du travail (cf. également Mottez, 1966, chapitre 4)¹¹.

Le salaire au rendement n'est qu'une des nombreuses formes que peut prendre le salariat. Castel (1999) s'est employé à décrire l'hétérogénéité du salariat dans une perspective historique, et sa *chronique* recense l'hétérogénéité de ses formes et les ressorts de sa généralisation. En se concentrant sur la période immédiatement contemporaine, Menger (2003) précise les deux tendances paradoxales qui structurent le salariat, tendance déjà mises en évidence par Supiot (2002). D'un côté, le salariat se généralise : le taux de l'emploi salarié n'a cessé de progresser au cours du 20^{ème} siècle pour avoisiner, au début des années 2000, les 90%. Mais, note Menger, « les formes particulières d'emploi – CDD, travail intérimaire, contrats d'apprentissage, stages de

¹¹ Le salaire au rendement est l'objet d'une très intense controverse dans les colonnes de *Sociologie du travail* au début des années 1960. La controverse porte d'abord sur un diagnostic : le salaire au rendement est-il en régression, comme l'avancent certains (Lutz et Willener, 1960 ; Lutz, 1964 ; Maurice et Willener, 1964), ou est-il au contraire en voie de consolidation (Bolle de Bal, 1964a, 1964b ; Dejean, 1964) ? Une manière de soulever cette question est de s'interroger sur les facteurs susceptibles d'expliquer le recours à ces formes de rémunération. Deux de ces facteurs sont plus spécifiquement discutés : l'attitude ambiguë de la classe ouvrière, qui, selon les contributions, s'y oppose frontalement ou sait en tirer parti (et parfois les deux simultanément) (Durand, 1959 ; Lajoinie, 1961 ; Maurice et Willener, 1964) ; et le poids du facteur technologique (Dejean, 1961 ; Lajoinie, 1961 ; Durand, 1964). L'évocation de la polémique parfois très vive qui traverse ces contributions peut sembler relever de l'histoire de la discipline ; il n'en reste pas moins que certains de ces travaux, qui s'attachent à exhiber de manière systématique les conditions, marchandes et organisationnelles, qui peuvent présider à l'adoption de telle ou telle forme de rémunération (comme celle de Sellier (1964) qui s'interroge sur les conditions auxquelles les formes de rémunération sont susceptibles d'évoluer de modes de rémunération au rendement à des rémunérations plus forfaitaires) sont encore d'une grande actualité – sinon dans les réponses qu'elles apportent, du moins dans le programme qu'elles dessinent (cf. également Guilbert, 1960, et Mottez, 1962, 1966). L'attention portée au salaire au rendement n'est qu'un exemple du caractère nettement plus central des rémunérations sur l'agenda de la sociologie du travail française : les sommaires de *sociologie du travail* en sont une sorte d'indicateur : alors que les index thématiques des années 1959-1972 et 1972-1979 proposent des entrées

formation professionnelle rémunérés, contrats aidés de la politique publique de soutien à l'emploi – d'une part, et l'extension du temps partiel, d'autre part, ont profondément modifié l'image du salariat » (p. 224). Plus encore, alors que les formes atypiques d'emploi étaient jusqu'à récemment considérées comme une variable d'ajustement conjoncturel corrélé aux phases des cycles économiques et qu'elles étaient censées concerner un personnel majoritairement peu qualifié et se trouver mobilisées en particulier sur les marges du marché du travail (lors de l'insertion des travailleurs ou de leur sortie du marché du travail, notamment), Menger montre que ces formes atypiques concernent désormais l'ensemble des qualifications, qu'elles peuvent concerner n'importe quel moment de la carrière des individus, et qu'elles ne peuvent plus s'analyser comme des matelas permettant d'absorber les chocs conjoncturels. Le salariat recouvre donc une variété toujours croissante de situations, qui suppose un émiettement des cadres juridiques permettant de « particulariser la gestion des situations individuelles de travail, les niveaux de couverture assurantielle, les droits de tirage sur la politique publique ou partenariale de lutte contre le chômage, l'étendue de l'activité professionnelle et les transitions, au long du cycle de vie, entre un nombre accru d'états (insertion, emploi, formation, congé parental, chômage, reconversion, préretraite, etc.) » (p. 228). Le salariat s'émiette en se généralisant, et cet émiettement se traduit par une démultiplication des formes de rémunération qui lui sont rattachées.

Rémunérations, marchés du travail et organisation

L'étude des rémunérations ne peut donc se réduire à celle de leur *niveau* : il faut aussi saisir l'hétérogénéité et les spécificités de leurs *formes*. En recensant certaines de ces formes, on voit que leur hétérogénéité peut s'organiser à l'aide du critère de la plus ou moins grande *stabilité* du lien qu'elles instituent entre l'offreur de travail et l'employeur. Autrement dit, les formes de rémunération s'adossent à des formes plus ou moins rigoureuses de clôture des relations sociales. Cette clôture des relations sociales éloigne des descriptions néo-classiques standard, pour qui la relation d'emploi est comparable à n'importe quelle situation d'échange : elle s'inscrit dans un temps court et concerne la fourniture d'une seule tâche et, comme le rappelle Sorensen (1994), comme

« modes de rémunération », les index ultérieurs ne font plus apparaître cette catégorie (cf. *Sociologie du travail*, 1999).

cette relation d'emploi engage la firme pour la contribution d'un individu spécifique pour la seule durée d'une tâche, on peut considérer la relation d'emploi comme complètement « ouverte » - elle est disponible pour quiconque souhaite proposer la réalisation de la tâche. Empiriquement, on vient de le voir, les relations d'emploi sont rarement ouvertes – et cette clôture, c'est ce que montre Sorensen (1994), impose d'entrer au sein des firmes pour saisir les ressorts et les modalités de leurs stratégies. Sorensen rappelle que les causes de la fermeture des relations d'emploi sont diverses : le développement de compétences spécifiques, l'octroi d'une certaine sécurité aux salariés pour les inciter à se former à de nouveaux emplois ou à de nouvelles technologies, le respect de contraintes imposés par le gouvernement ou les syndicats, etc. Mais l'important, à ses yeux, est ailleurs : la clôture, même partielle, des relations d'emploi a pour effet d'engendrer une rente, au sens de Marshall (1961). Une rente désigne le revenu d'un actif (une terre fertile, un grand talent, un emplacement intéressant, etc.) qui engendre une rémunération supérieure à la somme nécessaire pour pouvoir utiliser cet actif. En l'espèce, la rente résulte de l'union d'un ensemble de travailleurs et de la firme. Cette combinaison produit un avantage dont la valeur excède la somme des valeurs de chacun de ces composants : elle relève de ce que Marshall nomme des rentes composites¹². Or, rappelle Sorensen, ces rentes composites ont une propriété qui a des répercussions décisives sur la manière dont les objets du sociologue doivent être dessinés pour qu'il puisse rendre compte des rémunérations : en effet, il n'existe pas une unique solution marchande permettant de répartir ce surplus – autrement dit, la répartition de l'avantage mutuel entre les composants qui engendrent la rente ne peut s'obtenir que par la négociation entre les différents facteurs qui, réunis, ont engendré la rente. Pour analyser les rémunérations, on ne peut donc rester aux portes des firmes : il faut y entrer pour décrire et analyser les modalités du partage de ce surplus.

Récapitulons : si l'on part du marché du travail pour analyser les rémunérations, une partie de l'analyse doit porter sur l'hétérogénéité des *formes* qu'elle recouvre ; on voit alors qu'elles reposent, en général, sur une clôture plus ou moins

¹² Signalons, même si ce point n'est pas central pour notre propos, qu'en assimilant l'organisation au lieu où se constitue une rente composite, Sorensen formule, dans des termes économiques, l'un des versants du programme dessiné par Thoenig (1999) pour la sociologie des organisations : pour que la sociologie des organisations ait encore un sens, il faut selon Thoenig qu'elle se concentre sur les mécanismes d'intégration des collectifs – programme que l'on peut éventuellement articuler dans des termes durkheimiens en se demandant comment le tout peut être distinct de la somme des parties qui le compose.

rigoureuse des relations d'emploi ; cette clôture a pour effet d'engendrer une rente composite ; pour comprendre comment cette rente est répartie, il faut entrer à l'intérieur des firmes. Autrement dit, on ne peut pas mener une analyse sociologique des rémunérations centrée sur les mécanismes à l'œuvre sur les marchés du travail sans saisir, simultanément, ce qui se joue au sein des organisations. Notre raisonnement nous porte donc à retrouver un principe d'analyse qui était déjà au cœur du programme de Baron et Bielby (1980) : sociologie des marchés du travail et sociologie des organisations s'appellent mutuellement. On peut ainsi recenser plusieurs contributions cherchant à établir un lien empirique entre l'organisation interne du travail et la rémunération de ceux qui s'y engagent (cf. par exemple les contributions réunies par Baron et Cook (1992). Talbert et Bose (1977) mettent ainsi en évidence d'un effet propre des contextes organisationnels sur le niveau des rémunérations, indépendant des caractéristiques individuelles ou du fonctionnement du marché du travail. De même, Kalleberg et Van Buren (1996) précisent la relation que l'on peut établir entre la taille des organisations et le niveau des rémunérations, en montrant notamment que les rémunérations sont plus élevées dans les entreprises de grande taille (et plus particulièrement dans celles qui ont mises en place des marchés internes) tandis que Ferrall (1995) se concentre sur une population plus spécifique pour montrer que pour comprendre comment se distribuent les rémunérations des ingénieurs américains, il faut impérativement prendre en compte la position hiérarchique qu'ils occupent au sein des organisations.

Ces travaux se donnent pour objectif d'affiner les chaînes de causalité qui permettent, sinon d'en articuler une représentation systématique, du moins d'aller au-delà de l'énoncé programmatique de Baron et Bielby ou de Sorensen. Ainsi, Cappelli et Cascio (1991) montrent que les emplois auxquels sont attachées les primes les plus importantes sont ceux qui trônent au sommet des échelles de promotion et qui requièrent des compétences spécifiques et, dans une moindre mesure, ceux qui ont donnent accès à une certaine influence au sein de l'organisation. Pour préciser ces liens causaux, une stratégie de recherche peut être de montrer comment l'effet propre de certaines caractéristiques organisationnelles sur les rémunérations joue de manière différente en fonction des caractéristiques des individus ou des secteurs d'activité : ainsi, Villemez et Bridges (1988) mettent en évidence un lien entre la taille des organisations et le niveau des rémunérations, mais, en montrant que cet effet varie selon groupes (les populations sont distinguées en fonction du genre, des occupations ou des industries),

précise que cet effet est largement indirect et se trouve médié par des marchés internes, des prérequis en matière de maîtrise de la langue et par la syndicalisation : en conséquence, les effets de la taille des organisations varient selon que la firme dispose d'un seul établissement ou de plusieurs – plus précisément, pour les cols blancs, c'est la taille des firmes qui pèse le plus sur leurs rémunérations alors que pour les cols bleus, la taille des établissements est plus déterminante. Dans une perspective plus analytique enfin, Sorensen (1994) propose une recension impressionnante des stratégies d'incitation que peuvent mettre en œuvre les firmes, en montrant comment ces stratégies se distribuent entre celles qui reposent sur le lien établi entre le niveau de rémunération et l'effort du travailleur et celles qui reposent sur le lien entre rémunération et résultat¹³. Quels que soient leur optique ou leur ancrage disciplinaire, ces différents travaux montrent que dans des économies où l'immense majorité des acteurs sociaux trouve dans le travail sa principale source de revenus et où ces revenus sont, le plus souvent, issus de relations salariales liant de manière plus ou moins durables un travailleur et une organisation, on ne peut espérer rendre compte des rémunérations sans saisir, dans une même interrogation, la dynamique des marchés du travail et celle des organisations.

CONCLUSION

Reprenons, pour conclure, les questions que nous posions en introduction. Le partage du travail disciplinaire apparaît tout d'abord très différent de ce que nous décrivions en commençant : la sociologie a abondamment abordé la question des rémunérations et elle l'a fait en empruntant beaucoup à l'économie. Les développements sociologiques sur la question ne relèvent pas exclusivement – ni même peut-être avant tout – de la sociologie économique : on a vu que les études sur les inégalités avaient également permis d'apporter des éclairages pénétrants sur cette question. Quand ils se concentrent sur les mécanismes économiques, les sociologues

¹³ La perspective de Sorensen est résolument interdisciplinaire : il articule de manière remarquable des hypothèses économiques (celles des marchés internes (Doeringer, Piore, 1971) et des salaires d'efficience (Akerlof et Yellen, 1986), notamment), psychologiques (en présentant des modèles alternatifs au *rational choice* pour comprendre les ressorts de la motivation des acteurs, qu'ils s'appuient sur la théorie des attentes (Vroom, 1964 ; Lawler, 1971), à la théorie de l'équité (Adams, 1965 ; Walster et *al.*, 1978) ou à la théorie de la frustration relative (Martin, 1981)) et sociologiques (Sorensen estime que la sociologie industrielle est le principal champ de la discipline à avoir traité la question de la motivation).

empruntent abondamment à la science économique, dans ses versions orthodoxes (le capital humain) ou hétérodoxes (la théorie de la segmentation). On retrouve donc, sur cette question précise, les conclusions dressées par P. Steiner (2005) à l'échelle de la sociologie des marchés : les sociologues peuvent travailler avec les hypothèses des économistes, si l'inverse est beaucoup moins vrai. La spécificité de la posture du sociologue, en la matière, semble être bien délicate à définir : il semble qu'en l'occurrence elle renvoie avant tout à sa position de « science sociale synthétique », pour emprunter la terminologie de J.-C. Passeron (1991), dont la vocation à saisir le social dans son entier peut porter à rassembler des intuitions, des hypothèses et des outils issus de traditions disciplinaires hétérogènes. Ce syncrétisme inter-disciplinaire est rarement contrôlé : les hypothèses économiques, le plus souvent débarrassées de leur outillage mathématique, sont ramenées à quelques propositions simples et importées sans plus de discussion dans une démarche « sociologique », *i.e.*, selon les textes, qui s'attache à tester empiriquement des hypothèses sur un terrain particulier, qui fait la part belle aux « structures collectives » ou qui, plus simplement encore, se définit institutionnellement comme telle. Faute de place et de temps, nous nous bornerons ici à souligner deux points sur la base de ce constat : il semble désormais acquis que la sociologie n'a aucun intérêt à ignorer les acquis de ses voisines, comme le souligne P. Steiner (2005), et que l'attention portée aux travaux de l'économie, de la gestion ou de la psychologie ne peut être qu'un atout pour les sociologues qui s'attachent à mettre au jour des mécanismes économiques. Mais le syncrétisme incontrôlé que pratiquent nombre de sociologues n'est pas une fatalité : dans l'analyse qu'il dresse des dispositifs d'incitation au sein des firmes, Sorensen (1994) convoque des travaux d'économistes, de gestionnaires, de psychologues ou de sociologues sans jamais perdre de vue ce qui relève de modalités spécifiquement disciplinaires d'imputation de la preuve ou de construction des démonstrations et ce qui peut être versée dans la boîte à outils commune du chercheur en sciences sociales. A vouloir faire une théorie de cette vigilance épistémologique, on risque fort de s'épuiser dans un méta-discours tissé infiniment de précautions et de prolégomènes ; renoncer à l'articuler *a priori* n'implique pas cependant d'abandonner toute prudence dans nos importations inter-disciplinaires.

Dans cette exploration sociologique de la question des rémunérations, quelle est la place de la notion de marché du travail ? La réponse que l'on peut donner à cette question est ambivalente. D'un côté peu d'études mobilisent réellement cette

notion comme un concept opératoire et heuristique : ce sont bien plutôt les notions de segments, de réseaux, de procès de travail, de systèmes d'emploi ou de relations professionnelles qui sont mobilisées dans la littérature. Mais, d'un autre côté, nous nous sommes efforcés de montrer que bien des travaux pouvaient nourrir la définition wébérienne du marché. Les rémunérations sont au cœur des *processus concurrentiels* à l'œuvre entre les offreurs et les demandeurs, décrits *de facto* dans de nombreuses études empiriques : elles peuvent en être le *résultat*, quand leur niveau dépend des ressources engagées par les acteurs dans les luttes qui les opposent les uns autres, elles peuvent aussi en être l'*instrument*, quand c'est en jouant sur leur niveau que les acteurs s'efforcent d'exclure leurs concurrents. Ces processus sont encadrés par les catégories de pensée mobilisées par les acteurs, par les fermetures totales ou partielles des marchés, par les règles instituées par les relations professionnelles ou par la puissance publique. L'étude des rémunérations se nourrit également des précisions apportées sur l'*échange* entre offreur et demandeur : l'analyse des processus d'embauche permet d'expliquer comment se définit le *niveau* des rémunérations, d'une part, tandis que l'analyse du lien entre l'employeur et le travailleur (salariat ou travail indépendant) est une interrogation nécessaire pour rendre compte de leurs *formes*.

A l'issue de cette exploration, qui ne peut être que partielle, de la littérature, on peut enfin soulever deux dernières questions, symétriques : quelle place peut-on réserver aux marchés du travail dans l'analyse des rémunérations ? et quelle place peut-on faire à l'étude des rémunérations dans l'analyse des marchés du travail ? L'exploration de la littérature nous montre que si la place des marchés du travail est éminente, elle n'est nullement exclusive : d'abord, parce qu'il n'est pas acquis que tous les effets des facteurs sociologiques susceptibles d'informer la distribution des rémunérations (le genre, l'âge, le lieu d'habitation, le niveau scolaire, etc.) soient entièrement et exclusivement médiés par les marchés du travail ; ensuite, parce que, comme nous l'avons montré, l'analyse des marchés du travail met au jour des phénomènes de *clôture* plus ou moins rigoureuse qui impose de mener, dans un même geste, l'analyse des pratiques organisationnelles. Si l'on fait enfin retour sur la question de savoir si les rémunérations sont un objet pertinent pour le sociologue des marchés du travail, la réponse se déploie elle aussi en deux temps : elles le sont assurément, mais il ne nous apparaît pas qu'elles doivent être constituées en objet exclusif ou même privilégié. Les rémunérations ne sont que l'une des dimensions de la concurrence et de l'échange à

l'œuvre sur les marchés du travail et, s'il n'y a nulle raison de les laisser dans l'ombre, on comprendrait mal, également, qu'elles occupent tout l'espace des interrogations pertinentes – autrement dit, si la question des rémunérations est assurément trop importante pour être laissée aux seuls économistes, elles est aussi trop spécifique pour qu'elle occupe désormais l'entier champ de vision du sociologue.

Bibliographie

- Abbott, A., 1988, *The system of the professions. An essay of the division of expert labour*, Chicago, Chicago university press, 435 p.
- Adams, J. S., 1965, "Inequity in social exchange", in Berkowitz, L. (dir.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York, Academic press, p. 422-436.
- Akerlof, G. A. et Yellen, J. L. (dir.), 1986, *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge, Cambridge university press.
- Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", in Ashenfelter, O. et Rees, A. (dir.), *Discrimination on labor markets*, Princeton, Princeton university press.
- Ashenfelter, O. et Johnson, G. E., 1969, "Bargaining theory, trade unions and industrial strike activity", *American economic review*, 59 (1), p. 35-49.
- Averitt, R. T., 1968, *The dual economy: the dynamics of American industry*, New York, Horton.
- Baron, J. N. et Bielby, W. T., 1980, "Bringing the firm back in: stratification, segmentation, and the organization of work", *American sociological review*, 45 (5), p. 737-765.
- Baron, J. N. et Bielby, W. T., 1984, "The organization of work in a segmented economy", *American sociological review*, 49 (4), p. 454-473.
- Baron, J. N. et Cook, K. S., (dir.), 1991, "Process and outcome: perspectives on the distribution of rewards in organizations", *Administrative science quarterly*, 37 (2).
- Barron, J. M., Black, D. A. et Loewenstein, M. A., 1993, "Gender differences in training, capital, and wages", *The journal of human resources*, 28 (2), p. 343-364.
- Baudelot, C. et Gollac, M., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

- Beck, E. M., Horan, P. M. et Tolbert, C., 1978, "Stratification in a dual economy : a sectoral model of earnings determination", *American sociological review*, 43 (5), p. 704-720.
- Becker, G. S., 1983, *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New Brunswick, N.J., Midway Reprint, 268 p.
- Benhamou, F., 2002, *L'économie du star-system*, Paris, Odile Jacob, 367 p.
- Bernhardt, A., Morris, M. et Handcock, M., 1995, "Women's gains or men's losses? A closer look at the shrinking gender gap in earnings", *American journal of sociology*, 101 (2), p. 302-328.
- Bibb, R. et Form, W., 1977, "The effects of industrial, occupational and sex stratification on wages in blue-collar markets", *Social forces*, 55 (4), p. 974-996.
- Bielby, D. D. et Bielby, W. T., 1996, "Women and men in film: gender inequality among writers in a culture industry", *Gender and society*, 10 (3), p. 248-270.
- Bielby, W. T. et Baron, J. N., 1986, "Men and women at work: sex segregation and statistical discrimination", *American journal of sociology*, 91 (4), p. 759-799.
- Bielby, W. T. et Bielby, D. D., 1999, "Organizational mediation of project-based labor markets: talent agencies and the careers of screenwriters", *American sociological review*, 64 (1), p. 64-85.
- Biernacki, R., 1995, *The fabrication of labor. Germany and Britain, 1640-1914*, Berkeley, University of California press, 569 p.
- Blau, P. M. et Duncan, O. D., 1967, *The American occupational structure*, New York, Wiley.
- Bolle De Bal, M., 1964, "Crise, mutation et dépassement de rémunération au rendement", *Sociologie du travail*, 6 (2), p. 113-135.
- Bolle De Bal, M., 1964, "Au-delà de la crise de la rémunération au rendement", *Sociologie du travail*, 6 (2), p. 177-188.
- Borjas, G. J., 1987, "Immigrants, minorities and labor market competition", *Industrial and labor relations review*, 40 (3), p. 382-392.
- Borjas, G. J., 1994, "The economics of immigration", *Journal of economic literature*, 32 p. 1667-1717.
- Brainerd, E., 2000, "Women in transition: changes in gender wage differentials in eastern Europe and the former Soviet Union", *Industrial and labor relations review*, 54 (1), p. 138-162.

- Bridges, W. et Villemez, W., 1986, "Informal hiring and income in the labor market", *American sociological review*, 51 (4), p. 574-582
- Cahuc, P. et Zylberberg, A., 1993, "Existe-t-il une relation entre centralisation des négociations salariales et performances économiques ?" in Gazier, B. (dir.), *Emploi, nouvelles donnees*, Paris, Economica, p. 20-38.
- Cahuc, P. et Zylberberg, A., 1996, *Economie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Bruxelles, DeBoeck Université, 608 p.
- Calmfors, L., 1993, "Centralisation des négociations de salaire et performances macro-économiques - une analyse", *Revue économique de l'OCDE*, hiver, p. 171-206
- Calmfors, L., Driffill, J., Honkapohja, S. et Giavazzi, F., 1988, "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance", *Economic policy*, 3 (6), p. 13-61.
- Cappelli, P. et Cascio, W. F., 1991, "Why some jobs command wage premiums: a test of career tournament and internal labor market hypotheses", *The academy of management journal*, 34 (4), p. 848-868.
- Card, D., 1992a, "The effects of unions on the distribution of wages : redistributing or relabelling ?" *NBER*, 4195.
- Card, D., 1992b, "Do minimum wages reduce employment? A case study of California, 1987-1989", *Industrial and labor relations review*, 46 (1), p. 38-54
- Card, D. et Krueger, A. B., 1995, *Myth and measurement : the new economics of the minimum wage*, Princeton, Princeton university press.
- Castel, R., 1999, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- Chaumette, P., 1998, "Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant", in Supiot, A. (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., p. 79-89.
- Chiu, C. et Leicht, K. T., 1999, "When does feminization increase equality? The case of lawyers", *Law and society review*, 33 (3), p. 557-593.
- Cochoy, F. et Dubuisson-Quellier, S., (dir.), 2000, "Les professionnels du marché", *Sociologie du travail*, 42 (3).
- Coulangeon, P., 1999, *Les musiciens de jazz en France à l'heure de la réhabilitation culturelle : sociologie des carrières et du travail musical*, Paris, L'Harmattan, 268 p.
- Coulangeon, P., 2004, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, La documentation française, 350 p.

- Cotter, D. A., Defiore, J., Hermesen, J. M., Kowalewski, B. M. et Vanneman, R., 1997, "All women benefit: the macro-level effect of occupational integration on gender-earnings quality", *American sociological review*, 62 (5), p. 714-734.
- De Coster, M., 1975, "Un mode de rétribution particulier : l'honoraire", *Sociologie du travail*, 17 (4), p. 372-385.
- Dejean, C., 1961, "La crise du salaire au rendement : un exemple belge", *Sociologie du travail*, 3 (2), p. 124-140.
- Demazière, D., 2003, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin, 299 p.
- Descombes, V., 1996, *Les institutions du sens*, Paris, Editions de minuit, 350 p.
- Doeringer, P. B. et Piore, M. J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Head Lexington Books, 215 p.
- Doeringer, P. B., Moss, P. I. et Terkla, D. G., 1986, "Capitalism and kinship: do institutions matter in labor market ?" *Industrial and labor relations review*, 40 (1), p. 48-60.
- Domanski, H., 1990, "Dynamics of labor markets segmentation in Poland, 1982-1987", *Social forces*, 69 (2), p. 423-438.
- Dubar, C. et Lucas, Y. (dir.), 1994, *Genèses et dynamiques des groupes professionnels*, Lille, Presses universitaires de Lille, 415 p.
- Dubar, C. et Tripier, P., 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 256 p.
- Duncan, G. M. et Duncan, E. L., 1980, "Wage determination in the union and nonunion sectors: a sample selectivity approach", *Industrial and labor relations review*, 34 (1), p. 24-34.
- Durand, C., 1959, "Rémunération au rendement et motivations ouvrières", *Sociologie du travail*, 1 (1), p. 46-58.
- Durand, C., 1964, "Le point de vue technologique", *Sociologie du travail*, 6 (2), p. 171-177.
- Eymard-Duvernay, F. et Marchal, E., 1997, *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 239 p.
- Erbès Seguin, S., 1994, "Les images brouillées du contrat de travail", in Menger, P.-M. et Passeron, J.-C. (dir.), *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La documentation française, p. 93-113.
- Feldman, R. et Scheffler, R., 1982, "The union impact on hospital wages and fringe benefits", *Industrial and labor relations review*, 35 (2), p. 196-206.

- Ferrall, C., 1995, "Levels of responsibility in jobs and the distribution of earnings among U.S. engineers, 1961-1986", *Industrial and labor relations review*, 49 (1), p. 150-169.
- François, P., 2004, "Qu'est-ce qu'un musicien ? Professionnels et amateurs", in Nattiez, J.-J. (dir.), *Musiques. Une encyclopédie pour le XXIème siècle. Volume 2 : les savoirs musicaux*, Paris/Arles, La cité de la musique/Arles, p. 585-611.
- François, P., 2005, *Le monde de la musique ancienne. Sociologie économique d'une innovation esthétique*, Paris, Economica, 232 p.
- Freeman, R. B., 1980, "Unionism and the dispersion of wages", *Industrial and labor relations review*, 34 (1), p. 3-23.
- Freeman, R. B., 1982, "Union wage practices and wage dispersion within establishments", *Industrial and labor relations review*, 36 (1), p. 3-21
- Freeman, R. B., 1988, "Labour market institutions and economic performance", *Economic policy*, 6 p. 64-80.
- Freeman, R. B. et Medoff, J., 1984, *What do unions do ?*, New York, Basic books.
- Friedberg, E., 1997, *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil, 423 p.
- Garcia, M.-F., 1986, "La construction sociale d'un marché parfait : le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne", *Actes de la recherche en sciences sociales*, (65), p. 2-13.
- Goestchy, J., 2001, "Le marché contre les relations professionnelles ?" in *Sociologies du travail : quarante ans après*, Paris, Elsevier, p. 203-211.
- Granovetter, M. S., 1981, "Toward a sociological theory of income differences", in Berg, I. (dir.), *Sociological perspectives on labor markets*, New York, Academic press, p. 11-48.
- Granovetter, M. S. et Tilly, C., 1988, "Inequality and labor processes", in Smelser, N. J. (dir.), *Handbook of sociology*, Newbury Park, Sage, p. 175-222.
- Granovetter, M. S., 1995, *Getting a job. Second edition*, Chicago, University of Chicago press, 251 p.
- Guilbert, M., 1960, "Rémunération au temps et rémunérations au rendement. Etude dans les industries des métaux de la région parisienne", *Sociologie du travail*, 2 (2), p. 107-122.
- Halbwachs, M., 1913, *La classe ouvrière et les niveaux de vie*, Paris, Alcan.
- Halbwachs, M., 1933, *L'évolution des besoins dans les classes ouvrières*, Paris, Alcan.

- Hannan, M. T., Schomann, K. et Blossfeld, H.-P., 1990, "Sex and sector differences in the dynamics of wage growth in the Federal Republic of Germany", *American sociological review*, 55 (5), p. 694-713.
- Henley, A. et Tsalakatos, E., 1991, "Corporatism, profit squeeze and investment", *Cambridge journal of economics*, 15 p. 425-450.
- Hersch, J. et Stratton, L. S., 2002, "Housework and wages", *The journal of human resources*, 37 (1), p. 217-229.
- Hirsch, B. T. et Connolly, R. A., 1987, "Do unions capture monopoly profit ?" *Industrial and labor relations review*, 41 (1), p. 118-136.
- Hirsch, P., 1972, "Processing fads and fashions: an organizational set analysis of cultural industry systems", *American journal of sociology*, 77 (4), p. 639-659.
- Hirsch, S., 1986, "Rethinking the sexual division of labor: Pullman repair shops, 1900-1969", *Radical history*, 35, p. 26-48.
- Jencks, C., Perman, L. et Rainwater, L., 1988, "What is a good job ? A new measure of labor-market success", *American journal of sociology*, 93 (6), p. 1322-1357.
- Kalleberg, A. L., 1977, "Work values and job rewards: a theory of job satisfaction", *American sociological review*, 42 (1), p. 124-143.
- Kalleberg, A. L., 1988, "Comparative perspectives on work structures and inequality", *Annual review of sociology*, 14, p. 203-225.
- Kalleberg, A. L., 1989, "Linking macro and micro levels : bringing workers back into the sociology of work", *Social forces*, 67 (3), p. 582-592
- Kalleberg, A. L. et Sorensen, A., 1979, "The sociology of labor markets", *Annual review of sociology*, 5, p. 371-379.
- Kalleberg, A. L. et Van Buren, M. E., 1996, "Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards", *American sociological review*, 61 (1), p. 47-66.
- Kalleberg, A. L., Wallace, M. et Althausen, R. P., 1981, "Economic segmentation, worker power, and income inequality", *American journal of sociology*, 87 (3), p. 651-683.
- Karpik, L., 1989, "L'économie de la qualité", *Revue française de sociologie*, 30 (2), p. 187-210.
- Karpik, L., 1995, *Les avocats. Entre l'Etat, le public et le marché. XIIIème - XXème siècle*, Paris, Gallimard.
- Katz, L. F. et Krueger, A. B., 1992, "The effect of the minimum wage on the fast food industry", *Industrial and labor relations review*, 46 (1), p. 6-21.

- Kaufman, R. L., 1983, "A structural decomposition of Black-White earnings differentials", *American journal of sociology*, 89 (3), p. 585-611.
- Laé, J.-F., 1990, "Le travail au noir, vestibule de l'emploi", *Sociologie du travail*, 32 (2), p. 23-37.
- Lajoinie, G., 1961, "La suppression des salaires au rendement. Un essai de solution", *Sociologie du travail*, 3 (2), p. 140-161.
- Lallement, M., 1998, "Relations professionnelles et emploi : du niveau à la configuration", *Sociologie du travail*, 40 (2), p. 209-231.
- Larson, M. S., 1977, *The rise of professionalism*, Berkeley, University of California press, 309 p.
- Lawler, E. J., 1971, *Pay and organizational effectiveness : a psychological view*, New York, McGraw-Hill.
- Layard, R., Nickell, S. et Jackman, R., 1991, *Unemployment*, Oxford, Blackwell.
- "Les recompositions du salariat", *Genèses*, 42, 2001.
- Liebertson, S., 1980, *A piece of the pie. Blacks and white immigrants since 1880*, Berkeley, University of California press.
- Langton, N. et Pfeffer, J., 1994, "Paying the professor: sources of salary variation in academic labor markets", *American sociological review*, 59 (2), p. 236-256.
- Lemel, Y. et Noll, H. H., (dir.), 2002, *Changing structures of inequality: a comparative perspective*, Montreal, McGill university press.
- Lutz, B., 1964, "Réalité d'une crise de la rémunération au rendement", *Sociologie du travail*, 6 (2), p. 144-157.
- Lutz, B. et Willener, A., 1960, *Niveaux de mécanisation et mode de rémunération*, Luxembourg, CECA.
- Marini, M. M., 1989, "Sex differences in earnings in the United States", *Annual review of sociology*, 15, p. 343-380.
- Marini, M. M. et Brinton, M. C., 1984, "Sex typing in occupational socialization", in Reskin, B. F. (dir.), *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Washington, National academy press, p. 191-232.
- Marsden, D., 1999, *A theory of employment system: micro foundations of societal diversity*, Oxford, Oxford university press, 298 p.
- Marsden, P. V. et Hulbert, J., 1988, "Social resources and mobility outcomes: a replication and extension", *Social forces*, 66 (4), p. 1038-1059.

- Marshall, A., 1961, *Principles of economics*, Londres, Macmillan and Co.
- Martin, J., 1981, "Relative deprivation : a theory of distributive injustice for an era of shrinking resources", in Cummings, L. L. et Staw, B. M. (dir.), *Research in organizational behavior*, vol. 3, Greenwich, Macmillan, p. 53-107.
- Maruani, M., 2003, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La découverte, 122 p.
- Marx, K., 1985, *Le Capital, Livre I. Sections I à IV*, Paris, Champs Flammarion, 442 p.
- Maurice, M. et Willener, A., 1964, "Rationalité ou non-rationalité de la rémunération au rendement", *Sociologie du travail*, 6 (2), p. 157-171.
- Mcmanus, P. A., 2000, "Market, state, and the quality of new self-employment jobs among men in the U.S. and Western Germany", *Social forces*, 78 (3), p. 865-905.
- Menger, P.-M., 1989, "Rationalité et incertitude de la vie d'artiste", *Année sociologique*, 39, p. 111-151.
- Menger, P.-M., 1997, *La profession de comédien : formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La documentation française, 455 p.
- Menger, P.-M., 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*, Paris, Seuil, 96 p.
- Menger, P.-M., 2003, "Deux physiques sociales du travail. L'invention d'un espace continu des cotations du travailleur et des états individuels d'activité", in Menger, P.-M. (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'homme, p. 217-245.
- Menger, P.-M., 2005, *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Editions de l'EHESS, 286 p.
- Meyer, J.-L., 1998, "Intermédiaires de l'emploi et marché du travail", *Sociologie du travail*, 40 (3), p. 345-364.
- Mishel, L., 1986, "The structural determinants of union bargaining power", *Industrial and labor relations review*, 40 (1), p. 90-104.
- Moll, P. G., 1993, "Black South African Unions: relative wage effects in international perspective", *Industrial and labor relations review*, 46 (2), p. 245-261.
- Morris, M. et Western, B., 1999, "Inequality in earnings at the close of the twentieth century", *Annual review of sociology*, 25, p. 623-657.
- Mottez, B., 1960, "Du marchandage au salaire au rendement", *Sociologie du travail*, 2 (3), p. 206-216.

- Mottez, B., 1962, "Formes de rémunération et rationalisation", *Sociologie du travail*, 4 (3), p. 262-278.
- Mottez, B., 1966, *Système de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Paris, Editions du CNRS, 266 p.
- Mullin, D., 1998, "A new look at the union wage premium during the early years of the AFL", *Industrial and labor relations review*, 51 (2), p. 253-268.
- Musselin, C. et Paradeise, C., 2002, "Le concept de qualité : où en sommes-nous ?", *Sociologie du travail*, 44 (3), p. 256-261.
- Musselin, C., 2005, *L'université fait son marché. Recrutements et marchés du travail universitaires en Allemagne, aux Etats-Unis et en France*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Neuman, S. et Ziderman, A., 1986, "Testing the dual labor market hypothesis evidence from the israel labor mobility survey", *The journal of human resources*, 21 (2), p. 230-237.
- Neumark, D. et Mclellan, M., 1995, "Sex discrimination and women's labor market outcomes", *The journal of human resources*, 30 (4), p. 713-740.
- Neumark, D. et Wachter, M. L., 1995, "Union effects on nonunion wages: evidence from panel data on industries and cities", *Industrial and labor relations review*, 49 (1), p. 20-38.
- Neumark, D. et Wascher, W., 1994, "Employment effects of minimum and subminimum wages: reply to Card, Katz and Krueger", *Industrial and labor relations review*, 47 (3), p. 497-512.
- Paloheimo, H., 1990, "Micro foundations and macro practices of centralized industrial relations", *European journal of political research*, 18 p. 389-406.
- Paradeise, C., 1984, "La marine marchande française, un marché du travail fermé ?", *Revue française de sociologie*, 25 (2), p. 352-375.
- Paradeise, C., 1998, *Les comédiens*, Paris, Presses universitaires de France.
- Passeron, J.-C., 1991, *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan, 408 p.
- Piketty, T., 2004, *L'économie des inégalités*, Paris, La découverte, 123 p.
- Piore, M. J., 1973, "Fragments of a "sociological" theory of wages", *American economic review*, 63 (2), p. 377-384

- Piore, M. J., 1975, "Notes for a theory of labor market stratification", in Edwards, R., Reich, M. et Gordon, D. (dir.), *Labor market segmentation*, Lexington, D.C. Heath, p. 125-150.
- Piore, M. J., 1978, "Dualism in the labor market", *Revue économique*, 19 (1), p. 26-48.
- Piotet, F. (dir.), 2002, *La révolution des métiers*, Paris, PUF, 362 p.
- Pochet, P., 1998, "Les pactes sociaux en Europe dans les années 1990", *Sociologie du travail*, 40 (2), p. 173-190.
- Rama, M., 2001, "The consequences of doubling the minimum wage: The case of Indonesia", *Industrial and labor relations review*, 54 (4), p. 864-881.
- Reynaud, B., 1992, *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Bourgois, 214 p.
- Rose, D. C., 1991, "Are strikes less effective in conglomerate firms ?" *Industrial and labor relations review*, 45 (1), p. 131-144.
- Rosen, S., 1981, "The economics of superstar", *American economic review*, 71 (5), p. 845-858.
- Santiago, A. M. et Wilder, M. G., 1991, "Residential segregation and links to minority poverty: The case of Latinos in the United-States", *Social problems*, 38 (4), p. 492-515.
- Schultz, T. P. et Mwangi, G., 1998, "Labor unions and the distribution of wages and employment in South Africa", *Industrial and labor relations review*, 51 (4), p. 680-703.
- Sellier, F., 1964, "Les données économiques de l'évolution des formes de salaire", *Sociologie du travail*, 6 (3), p. 225-235.
- Semyonov, M., 1988, "Bi-ethnic labor markets, mono-ethnic labor markets, and socioeconomic inequality", *American sociological review*, 53 (2), p. 256-266.
- Sewell, W. H. et Hauser, R. M., 1975, *Education, occupation and earnings: achievement in the early career*, New York, Academic press.
- Simiand, F., 1932, *Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, Paris, Alcan.
- Simmel, G., 1999, "Le conflit", in *Sociologie. Essais sur les formes de socialisation*, Paris, PUF.
- Smith, M. R., 1990, "What is new in "new structuralist" analyses of earnings ?" *American sociological review*, 55 (6), p. 827-841.
- Sorensen, A. B., 1992, "Theoretical mechanisms and the empirical study of social processes", in Swedberg, R. et Hedström, P. (dir.), *Social mechanisms: an analytical approach to social theory*, San Francisco.

- Sorensen, A. B., 1994, "Firms, wages, and incentives", in Smelser, N. J. et Swedberg, R. (dir.), *Handbook of economic sociology*, Princeton/New York, Princeton university press/Russell Sage Foundations, p. 504-528.
- Steiner, P., 2005, "Le marché selon la sociologie économique", *Working paper*, 35 p.
- Supiot, A., 1998a, (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J.
- Supiot, A., 1998b, "Le travail en perspectives : une introduction", in Supiot, A. (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, L.G.D.J., p. 1-15.
- Supiot, A., 2002, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Swedberg, R., 1994, "Markets as social structures", in Smelser, N. J. et Swedberg, R. (dir.), *The handbook of economic sociology*, Princeton / New York, p. 255-283.
- Swedberg, R., 1998, *Max Weber and the idea of economic sociology*, Princeton, Princeton university press, 315 p.
- "Tables. 1959-1999", *Sociologie du travail*, novembre 1999.
- Talbert, J. et Bose, C. E., 1977, "Wage-attainment processes: the retail clerk case", *American journal of sociology*, 83 (2), p. 403-424.
- Thoenig, J.-C., 1999, "How far is a sociology of organization still needed?" *Organization studies*, 19 (2), p. 307-320.
- Tienda, M., 1983, "Market characteristics and hispanic earnings: a comparison of natives and immigrants", *Social problems*, 31 (1), p. 59-72.
- Tienda, M. et Lii, D.-T., 1987, "Minority concentration and earnings inequality: Blacks, hispanics and asians compared", *American journal of sociology*, 93 (1), p. 141-165.
- Tolbert, C., Horan, P. M. et Beck, E. M., 1980, "The structure of economic segmentation: a dual economy approach", *American journal of sociology*, 85 (5), p. 1095-1116.
- Treiman, D. J., 1970, "Industrialization and social stratification", in Laumann, E. O. (dir.), *Social stratification: research and theory for the 1970s*, Indianapolis, Bobbs-Merrill, p. 207-234.
- Villemez, W. J. et Bridges, W. P., 1988, "When bigger is better: differences in the individual-level effect of firm and establishment size", *American sociological review*, 53 (2), p. 237-255.
- Vroom, V. H., 1964, *Work and motivation*, New York, Wiley.
- Waldfoegel, J., 1997, "The effect of children on women's wage", *American sociological review*, 62 (2), p. 209-217.

- Waldinger, R. et Robertson, G., 1994, "Immigrants' progress: ethnic and gender differences among U.S. immigrants in the 1980s", *Sociological perspectives*, 37 (3), p. 431-444.
- Wallerstein, M., Golden, M. et Lange, P., 1997, "Unions, employers' associations, and wage-setting institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992", *Industrial and labor relations review*, 50 (3), p. 379-401.
- Weber, M., 1992, "Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive", in *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Pocket.
- Weber, M., 1995a, *Economie et société. Volume 1*, Paris, Pocket, 410 p.
- Weber, M., 1995b, *Economie et société. Volume 2*, Paris, Pocket, 414 p.
- Zhou, M. et Logan, J. R., 1989, "Returns on human capital in ethnic enclaves: New York City's Chinatown", *American sociological review*, 54 (5), p. 809-820.
- Zucker, L. G. et Rosenstein, C., 1981, "Taxonomies of institutional structures: dual economy reconsidered", *American sociological review*, 46 (6), p. 869-884.

François, Pierre