

Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité

Christine Musselin

▶ **To cite this version:**

Christine Musselin. Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité. Revue française de sociologie, 1996, 37 (2), pp.189-208. 10.2307/3322094 . hal-01719419

HAL Id: hal-01719419

https://sciencespo.hal.science/hal-01719419

Submitted on 28 Feb 2018

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives| 4.0 International License

R. franç. sociol. XXXVII, 1996, 189-207

Christine MUSSELIN

Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité*

RÉSUMÉ

Cet article a pour objectif d'étudier les marchés du travail universitaires et plus exactement les mécanismes d'ajustement entre l'offre et la demande lors de la vacance de postes, à la lueur du concept « d'économie de la qualité » développé par L. Karpik pour le marché des avocats. Après avoir montré en quoi les marchés du travail universitaires sont également des marchés-jugement, les divergences entre avocats et universitaires sont analysées selon trois dimensions : l'inscription relationnelle, la gestion de l'ambiguïté de la qualité et la détermination du prix.

Les modalités de rencontre entre l'offre et la demande lorsqu'un poste universitaire est à pourvoir sont en partie structurées par un ensemble de règles et de procédures qui spécifient le statut des universitaires, les modalités d'accès à la profession ou les conditions de progression dans la carrière. Toutefois, cet ajustement entre des postulants et des recruteurs n'est pas le simple produit de ces règles et procédures : il est aussi le résultat de mises en concurrence entre des candidats.

Ce processus a été analysé selon deux angles différents. D'abord par celui des sociologues des sciences qui l'ont étudié en tant que construction du jugement scientifique et qui ont mis en évidence les phénomènes réputationnels et les ambiguïtés relatives aux critères d'évaluation. Autrement dit, leurs travaux se sont centrés sur les mécanismes qui permettent d'établir un ordre de préférence entre des candidats. En revanche, ils ne se sont pas intéressés aux mécanismes par lesquels une équivalence est établie entre la qualité attribuée au candidat et un prix, que celui-ci prenne la forme d'un salaire (par exemple, aux Etats-Unis), de ressources spécifiques mises à la disposition du candidat recruté (par exemple, en

* Nous tenons à remercier vivement O. Favereau, E. Friedberg et J.-G. Padioleau pour les commentaires constructifs qu'ils ont apportés à une première version de cet article. Une version très proche de celle-ci a, par ailleurs, été présentée dans le cadre du séminaire *Le travail : marché et organisation*, organisé par O. Favereau, E. Reynaud et J.-D. Reynaud, le 12 mai 1995. Les commentaires des deux discutants, C. Ménard et C. Paradeise, m'ont également été très utiles et je les en remercie.

Allemagne) ou qu'il soit plus symbolique (comme c'est le cas en France). L'aspect marchand du recrutement des universitaires a donc été négligé.

En revanche, et cela n'est pas surprenant, cette question est centrale dans les travaux menés par les économistes (essentiellement américains) qui étudient ces processus dans le cadre de la théorie des marchés du travail. Les questions qu'ils ont adressées à ces marchés relèvent essentiellement de deux problématiques.

La première est celle des carrières. Ainsi, ils se sont fortement interrogés sur l'existence de la *tenure* qui constitue selon eux une singularité, qu'il s'agisse d'en dénoncer les effets (Alchian, 1977) ou d'en expliquer la persistance (notamment dans le cadre des théories de l'incitation (1)). D'une manière générale, les économistes ont cherché à repérer les spécificités des marchés du travail universitaires par rapport à d'autres marchés du travail (2).

La seconde perspective est celle de la formation des salaires. Les économistes ont alors recherché les facteurs permettant d'expliquer la variation des salaires chez les professeurs américains ainsi que leur évolution dans le temps. Ils ont fait intervenir des variables telles que les possibilités d'obtention de la *tenure* (par exemple, Ehrenberg *et al.*, à paraître), le sexe, l'appartenance ethnique ou les disciplines (par exemple, Hoffman, 1976), ou encore la situation familiale (3).

Toutefois, les travaux des sociologues des sciences, comme ceux des économistes, nous semblent imparfaitement rendre compte des mécanismes effectivement à l'œuvre. Les premiers, comme nous l'avons dit, se focalisent sur le jugement scientifique et négligent l'aspect marchand. Les seconds attachent bien sûr moins d'importance au jugement qu'à la

(1) Qu'elles s'inscrivent dans le cadre des salaires d'efficience ou dans celui des tournois (Lazear et Rosen, 1981 ; Lanfranchi, 1992). Une autre explication a été avancée par H. Carmichael (1988) qui explique tout d'abord que le choix parmi les candidats à la *tenurization* dépend de l'évaluation professionnelle que seuls les universitaires en place sont capables de réaliser. Selon lui, si ces derniers n'étaient pas *tenured*, ils recruteraient de mauvais éléments afin de ne pas prendre le risque de voir leur salaire baisser ou de se faire licencier du fait de la présence de jeunes plus brillants qu'eux. Toutefois, Carmichael ne se demande pas pourquoi il arrive malgré tout que des enseignants *tenured* puissent recruter de « mauvais éléments ».

(2) Un article récent de M.R. Ransom (1993) illustre bien cette tendance. L'auteur montre en effet que contrairement aux conclusions auxquelles aboutissent les théories du capital humain, de l'incitation ou des salaires d'efficience, les rémunérations des universitaires américains sont négativement corrélées à l'ancienneté. Il cherche alors à expliquer cette singularité et conclut sur deux particularités des marchés du travail universitaires : 1) les coûts de mobilité y sont plus élevés car les universités sont géographiquement éloignées et 2) les négociations des salaires y sont plus individualisées.

(3) Une autre perspective qui mérite d'être signalée consiste à étudier ce marché en termes de flux et à s'interroger sur sa segmentation en analysant ce qui incite les étudiants à faire un doctorat et comment ils se répartissent entre emplois universitaires et non universitaires (par exemple, Barzebat, 1992).

détermination du salaire mais, surtout, font comme si les deux allaient de pair. Or, si l'on s'applique à décrire de manière très concrète les processus de recrutement universitaire, on s'aperçoit qu'il n'en est rien : le choix du candidat et la détermination du prix ne sont pas simultanés mais séquentiels et relèvent par conséquent de deux opérations différentes. Ainsi, le candidat est choisi en fonction de critères qui sont essentiellement non marchands (4), **puis** l'université négocie le prix (5) qu'elle va offrir pour acquérir/attirer ce candidat (6). L'établissement du prix d'un universitaire suppose donc que soit préalablement établie la rareté intrinsèque du candidat retenu, exprimée par le classement entre les candidatures examinées, ce qui revient à distinguer le processus d'évaluation (ou de jugement) et le processus de fixation du prix.

Par conséquent, l'ajustement entre l'offre et la demande sur les marchés du travail universitaires s'opère selon des modalités assimilables à celles des marchés-jugement mis en évidence par L. Karpik (1989 et 1995) pour comprendre les mécanismes qui président au choix d'un avocat par un client donné, puis à la détermination des honoraires.

Après avoir expliqué en quoi cette comparaison entre le marché des avocats et celui des universitaires a un sens, nous montrerons que l'économie de la qualité chez les universitaires repose sur des fondements qui ne sont pourtant pas identiques à ceux de l'économie de la qualité appliquée aux avocats.

Ainsi, nous invitons le lecteur à poursuivre, à travers le cas des universitaires, la voie tracée par les sociologues (7) qui ont traité les marchés comme des objets sociaux. Nous tenterons de mettre en évidence certains des mécanismes sociaux à l'œuvre dans la rencontre entre acheteurs et vendeurs et dans la détermination de prix lors de la vacance de postes universitaires.

(4) L'université peut fixer auparavant un plafond à ne pas dépasser qui peut conduire à écarter la candidature d'un enseignant de très haut niveau que l'on ne pourra pas « s'offrir ». Dans les universités américaines, la phase de définition du profil de poste correspond aussi fréquemment à une phase de détermination du prix maximum possible. Néanmoins, une fois le candidat choisi, il y aura négociation, en fonction du candidat finalement retenu.

(5) Comme nous l'avons montré dans le cadre des universités allemandes dans de précédents travaux (Friedberg et Musselin, 1989).

(6) Dans certains cas, l'université à laquelle appartient le candidat peut lui proposer de rester, moyennant de meilleures conditions, et ce dernier peut décliner l'offre de l'université recrutante. Dans d'autres cas encore, le candidat peut abandonner la négociation car il estime que l'offre n'est pas acceptable compte tenu du prix auquel il estime lui-même pouvoir se vendre.

(7) Aux Etats-Unis le renouveau de la socio-économie est bien sûr associé aux travaux de Granovetter (1974 et 1985), Zukin et DiMaggio (1990), Burt (1992), etc. Mais, en France également, on peut observer cet intérêt sociologique pour les marchés comme le montrent, par exemple, les travaux de Dupuy et Thoenig (1986) ; Paradeise (1987 et 1988) ; Friedberg (1993)...

Les avocats et les universitaires : les questions soulevées par la comparaison

Il nous faut auparavant revenir sur les fondements de la comparaison que nous voulons engager. En effet, l'ajustement de l'offre et de la demande entre des avocats et leurs clients semble **par nature** très différent de l'ajustement de l'offre et de la demande entre des établissements et des enseignants. Dans le premier cas, il s'agit de l'achat d'une prestation et dans l'autre, d'un recrutement donnant lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'une mutation s'inscrivant dans un processus de carrière. Marché des services d'un côté, et marché du travail de l'autre. L'analyse de la configuration compétitive sur de tels marchés conduit, de la même façon, à les distinguer : ainsi, selon la typologie établie par Swerdberg (1994, p. 274), les premiers comptent peu de vendeurs, beaucoup d'acheteurs peu organisés et sont, en outre, peu régulés par l'Etat tandis que les seconds comptent beaucoup de vendeurs, peu d'acheteurs puissants et sont régulés par les organisations d'employeurs, les syndicats et la réglementation du travail.

Cependant, nous proposons de dépasser ces différences de nature et de structure en raison du parallèle que l'on peut établir si l'on s'intéresse non pas à ce qui est échangé mais aux processus de rencontre entre l'offre et la demande et à la formation du prix. Or, sur ce point, ce sont les similitudes qui priment : dans les deux cas, l'ajustement passe par une phase de jugement, puis par une phase de détermination du prix. C'est précisément cette convergence qui nous incite à transgresser les frontières établies entre les catégories de marchés telles qu'elles sont définies a priori. Ou, plus précisément, plutôt que de partir de ces catégories, nous proposons de nous appuyer sur la nécessaire distinction entre opérations de jugement et opérations d'élaboration du prix chez les avocats comme chez les universitaires, pour mener une réflexion qui s'intéresse d'abord aux processus qui régulent la rencontre entre l'offre et la demande.

Par ailleurs, l'intérêt de la comparaison ne se limite pas à ces seuls aspects. En effet, avocats et universitaires peuvent être aussi comparés en tant que professions, même si elles relèvent, là encore, de deux types différents (8) : les professions consultantes d'un côté et les professions du savoir et de la recherche de l'autre. Il s'agit alors de confronter une profession pour laquelle les modes de différenciation obéissent en partie à

(8) Si l'existence d'une profession d'avocat n'est jamais mise en doute, celle d'une profession universitaire est plus controversée. Nous proposons cependant ici de ne pas entrer dans ce débat et de nous en tenir à la distinction établie par E. Freidson (1984) entre professions consultantes et professions du savoir : les premières devant s'attirer la confiance des profanes alors que les secondes ont avant tout besoin d'un protecteur, qui est souvent l'Etat.

des mécanismes exogènes (à travers une clientèle), à une profession dont les modes de différenciation sont essentiellement endogénéisés. Aussi, voudrions-nous montrer qu'à ces différences entre les deux professions correspondent deux formes d'économie de la qualité. C'est ce que nous tenterons d'établir en les opposant sur les trois dimensions résumées dans le tableau suivant et en cherchant à caractériser les mécanismes propres à l'économie de la qualité universitaire.

Marchés des universitaires	Marchés des avocats
L'acheteur est un pair, il y a répétition des interactions entre « acheteurs » et « vendeurs » et il est possible d'échapper au « marché ».	L'acheteur est un client extérieur à la profession (9) et beaucoup de clients n'ont recours qu'une fois à un avocat.
L'incertitude sur la qualité « achetée » est réduite par la compétence de l'acheteur à exercer un jugement scientifique.	Le client a peu de moyens de connaître la qualité de son avocat avant de le choisir et doit recourir à son propre réseau d'informations, parce que les éléments qui pourraient donner lieu à évaluation ne sont pas rendus publics et qu'il ne possède pas l'expertise lui permettant d'évaluer.
Le prix est composite, il est largement fonction du passé et est encadré.	Le prix est le produit de normes professionnelles et de règles informelles.

L'inscription « relationnelle » des marchés universitaires

Pour L. Karpik, l'opacité qui pèse sur l'offre et la demande est un des éléments qui fondent l'émergence d'un marché-jugement entre les avocats et leurs clients.

Nous allons montrer que les marchés du travail universitaires présentent une configuration différente car l'opacité y est réduite et les relations entre acheteurs et vendeurs fréquentes, ce qui, nous le verrons, a de plus une incidence sur la maîtrise de l'incertitude qui pèse sur la qualité.

(9) Il en va tout autrement pour les marchés universitaires. Même s'il est fréquemment admis que lorsque l'enseignement est payant, la pression des enseignés ou de leurs parents pour satisfaire leur exigence de qualité peut être plus importante, le poids du client, qu'il s'agisse de l'étudiant ou de ses futurs employeurs est finalement secondaire lors des recrutements, car, même dans le secteur privé, le « client » ne paye pas directement chaque enseignant. Les critiques portées récemment sur la qualité des enseignements dispensés dans des universités américaines renommées, aux droits d'inscription très élevés, montrent bien l'ambiguïté de la relation étudiants payants / enseignements de qualité (voir Aiken, 1992 et Sowell, 1993 pour des exemples de critiques ; voir Girod de l'Ain, 1993 pour une discussion de ces thèses).

1. – Réversibilité de l'offre et de la demande

L'endogénéisation des modes de régulation interne à la profession académique se traduit notamment par le fait que les acheteurs sont des pairs et non des clients. Autrement dit, un universitaire est tour à tour vendeur-produit (en se portant candidat à un poste) et acheteur (en participant au recrutement). Il y a, par conséquent, une certaine réversibilité entre l'offre et la demande. Cette alternance entre des situations où l'on postule et des situations où l'on recrute donne une coloration bien particulière aux marchés du travail universitaires, d'autant que cette dualité ne se limite pas aux seuls processus d'allocation d'enseignants sur des postes mais qu'elle se répète dans d'autres situations de mise en concurrence : acceptation de communications à des colloques, publications dans des revues scientifiques, attribution de crédits de recherche. Selon les circonstances, chacun se trouve tour à tour évaluateur ou évalué (10). Or, ces divers espaces de concurrence entrent en interaction avec ceux qui concernent les recrutements et les promotions. Ils permettent d'avoir une certaine perception de « sa » position sur « son » marché scientifique (c'est-à-dire dans sa discipline), d'acquérir une visibilité, de se constituer un réseau au sein duquel sont identifiés des alliés (les collègues défendant vos articles, susceptibles de vous faire intervenir dans telle conférence...) et des opposants (les collègues n'ayant pas – ou pire, ayant mal – recensé votre dernier ouvrage, critiquant vos thèses...). A travers ce mécanisme, chaque universitaire se rend par conséquent visible, se crée une marque et peut, en retour, repérer des candidats intéressants.

2. – Forte inscription relationnelle

Ces différentes occasions de mise en concurrence et d'évaluation révèlent l'extraordinaire imbrication sociale, l'extrême réticulation des marchés du travail universitaires. Contrairement aux marchés décrits par l'économie classique où chaque ajustement est l'objet d'un processus entre des acteurs qui ne se connaissent pas, dont la rationalité est pure et peut être appréhendée sans tenir compte des coups précédents et sans anticiper sur ceux à venir, les marchés du travail universitaires sont constitués d'acheteurs et de vendeurs qui ont déjà été engagés dans d'autres interactions ou qui savent qu'ils le seront de nouveau. Cela les différencie aussi du marché des avocats, notamment quand leurs clients sont des particuliers, le plus souvent occasionnellement en contact avec la justice.

(10) Bien sûr, selon l'ancienneté dans la carrière et la réputation, les universitaires sont plus ou moins fréquemment acheteurs ou vendeurs (et réciproquement) et cumuleront plus ou moins de positions d'acheteur.

L'ajustement entre l'offre et la demande, tout comme le prix qui est éventuellement déterminé à cette occasion, ne peuvent par conséquent être considérés comme des processus isolés, situés à un moment donné, mais doivent être analysés dans les actions passées ou à venir. Autrement dit, il faut les appréhender dans leur inscription relationnelle. Nous retrouvons ici les thèses de M. Granovetter (1985) qui, dans un article célèbre, a montré que les liens personnels qui se développent entre les acheteurs et les vendeurs à la faveur de la répétition des interactions marchandes entre eux, rendent plus stables et plus confiantes les relations économiques, car le coût affectif de la trahison est d'autant plus élevé que les relations entre les protagonistes sont personnalisées. Les marchés du travail universitaires correspondent bien à ce schéma (11) : le réseau social entre les acteurs universitaires se constitue, se renforce (ou se défait) au gré des interactions professionnelles.

La relative fermeture de l'accès à ce marché du travail accroît et maintient cette inscription relationnelle : le nombre d'acteurs sur des marchés universitaires nationaux est relativement faible et ils sont amenés à se « croiser » fréquemment pour les recrutements ou dans d'autres situations qui structurent tout autant leurs réseaux de relations et de soutien. C'est un *small world* pour reprendre l'expression de D. Lodge (1992).

3. – Des marchés auxquels on peut échapper

Paradoxalement, la réversibilité de l'offre et de la demande et la forte inscription relationnelle vont de pair avec la possibilité de se soustraire au marché. Sur ce point, il est fréquent d'opposer les systèmes universitaires selon la dichotomie classique « privé-public » qui tend à identifier, d'un côté, les enseignants bénéficiant d'un statut protégé et de salaires encadrés par les règles de la fonction publique et de l'autre, ceux qui sont sur contrat et dont les carrières sont moins réglementées. Cependant, le statut ne fait pas tout : nos travaux sur la France et l'Allemagne montrent, qu'à l'est du Rhin, la fonctionnarisation n'est pas incompatible avec des

(11) Toutefois, nous inverserions la causalité que construit Granovetter entre confiance et relations sociales. En effet, il accorde une importance primordiale aux liens personnels (les invitations à dîner, la vie sociale...) : ils constituent pour lui le ciment qui consolide la coopération et la confiance au cours des échanges marchands. Pour notre part, il s'agit plutôt de révélateurs. Les échanges marchands – dans le cas des universitaires, les situations d'évaluation, de recrutement, de concurrence, de participation à des colloques – contiennent en eux-mêmes une dimension sociale essentiellement endogène qui naît de leur répétition. Les travaux de Axelrod (1992) sur la répétition du dilemme du prisonnier montrent bien que la coopération naît de l'interaction elle-même, sans avoir besoin de recourir aux caractéristiques personnelles des « joueurs ». Ce sont les conditions de l'interaction qui rendent possible l'émergence de la coopération. Autrement dit, ce n'est pas l'invitation à dîner qui crée la confiance : c'est la confiance née de la répétition des coups qui va rendre possible l'invitation à dîner.

variations de prix (Friedberg et Musselin, 1992 et 1993). De fait, il paraît plus pertinent de s'attacher au degré d'irréversibilité de la décision de recrutement et au moment où cette irréversibilité se produit, d'un système universitaire à l'autre (12). Dans les systèmes fonctionnarisés, la décision de recrutement engage l'université et l'enseignement supérieur pour un grand nombre d'années, voire pour une vie professionnelle tout entière. Mais, même dans les universités privées américaines, la *tenure* est considérée comme une garantie d'inamovibilité qui conduit à déconnecter les rémunérations de la productivité réelle (Alchian, 1977). Dans les systèmes privés, comme dans les systèmes publics, l'accès à des emplois quasi protégés donne donc potentiellement aux universitaires la possibilité d'échapper à des situations de mise en concurrence. Il s'agit, là encore, d'une différence importante avec le marché-jugement des avocats, puisqu'il est possible aux universitaires de se maintenir au sein de la profession, tout en évitant le marché.

Le marché-jugement des universitaires est donc loin d'être aussi opaque que celui des avocats ; il existe à côté d'autres espaces de mise en concurrence qui font intervenir les mêmes acteurs et où les coups sont répétés. Voyons maintenant en quoi ces caractéristiques influent sur la manière dont se constitue le jugement et, en particulier, sur la maîtrise de l'incertitude qui pèse sur la qualité.

Gérer l'ambiguïté autour de la qualité

Sur le marché des avocats, le client doit recourir à son propre réseau d'informations (les réseaux-échanges) pour choisir un professionnel, car il est doublement incapable de mesurer la qualité de celui-ci : il n'a généralement lui-même aucune compétence juridique (13) et aucune publicité n'est faite sur les qualifications des avocats ou sur leurs résultats comparés. Selon L. Karpik, le marché-jugement est ainsi caractéristique des situations où « l'échange se trouve défini par des produits dont les qualités sont au moins partiellement incommensurables et par des acheteurs qui assignent la priorité à la qualité » (Karpik, 1989, p. 207).

A la lumière de ce qui précède, on peut se demander s'il ne convient pas de réviser la manière dont a été traditionnellement abordée la question

(12) Nous avons d'ailleurs tenté de mener une réflexion plus approfondie sur la relation entre accès à des emplois à vie et moment où se produit cet accès, et sur le comportement paradoxal des enseignants permanents qui très majoritairement n'utilisent pas cette possibilité d'échapper au marché (Musselin, 1995a).

(13) Comme nous le préciserons à nouveau plus loin, cela concerne surtout les clients particuliers et occasionnels. Pour les sociétés et les clients réguliers, il en va autrement, sans compter les problèmes que peut poser, du côté de l'offre, la gestion en interne de conflits d'intérêts entre clients réguliers (Lazega, 1994).

du jugement sur les activités pédagogiques et scientifiques. En effet, la littérature sur l'évaluation de la qualité scientifique est abondante mais conduit le plus souvent à en souligner les obstacles et les ambiguïtés. Pourtant, par comparaison avec la situation décrite pour les clients des avocats, l'incertitude et l'asymétrie d'informations sur le « degré de qualité » paraissent beaucoup moins fortes sur le marché des universitaires, d'autant que les mécanismes de choix se font entre pairs, donc entre des personnes qui ont compétence à évaluer. En revanche, l'ambiguïté est élevée sur la définition du contenu de la qualité comme nous allons le voir.

1. – L'ambiguïté intrinsèque de l'évaluation scientifique : des marques encadrées par des standards ?

Le problème traditionnellement soulevé par l'évaluation scientifique est celui de la mesure de cette qualité. D'où des batailles autour des critères de qualité (14). Au cours des années cinquante et soixante, certains sociologues des sciences (notamment Garfield, 1955), persuadés, à l'instar des économistes classiques, qu'il existe, au moins implicitement, une qualité réelle objective (15), ont tenté de calculer cette qualité au moyen d'indicateurs (nombre de citations, index...). Cette approche, encore très répandue aujourd'hui, a été souvent critiquée tant en montrant que les indicateurs retenus sont incapables de prendre en compte différentes facettes de la qualité scientifique (Merton et Gaston, 1977), et introduisent de fait des biais, qu'en insistant sur les effets pervers que peut produire le recours explicite à des indicateurs de cet ordre : inflation du nombre des colloques (lorsque la fréquence des invitations est retenue), retour d'ascenseurs (par exemple en matière de citations), multiplication des articles sur des sujets quasi identiques (quand prime le fameux *publish or perish*). L'inscription relationnelle entre pairs permet que se développent ces jeux sur les critères et ces derniers ne peuvent complètement remplir leur rôle de réducteur d'incertitude sur la qualité.

Toutefois, la difficulté à déterminer des critères objectifs sur les marchés du travail universitaires ne signifie pas absence de critères. Au contraire, ils sont nombreux et de différents types. Certains s'apparentent aux standards (16) décrits par Eymard-Duvernay (1989) et correspondent aux exigences minimales requises. Ainsi, le poste, selon sa catégorie, requiert un

(14) Cette bataille a lieu autant chez les sociologues des sciences qui ont cherché à définir des mesures pour l'évaluation scientifique qu'au sein des commissions de recrutement. C. Vilkas (1993) montre ainsi que la définition de critères est un enjeu important du fonctionnement des commissions de recrutement au CNRS.

(15) Qui n'est pas connue des agents qui entrent en interaction, ou qui fait l'objet d'un déséquilibre d'information entre eux (Akerlof, 1970).

(16) Il s'agit de conventions de qualité, exogènes aux mécanismes de marché, nées d'opérations de standardisation, le plus souvent technique.

certain niveau de diplôme : Ph.D, doctorat, habilitation. C'est le seuil minimal de qualité défini par des dispositifs réglementaires de contrôle. Mais ces conventions (17) sont complétées par des usages locaux ou propres à une discipline qui tendent à augmenter les exigences formelles : certains recruteurs vont requérir des publications dans des revues internationales ou dans des revues dotées d'un comité de lecture, considérer la fréquence des citations ou le nombre d'invitations à des séminaires. On s'aperçoit ainsi que les pairs qui réalisent l'évaluation scientifique du candidat établissent souvent, entre eux, des accords locaux qui leur permettent d'établir des équivalences entre les candidats et de construire, voire de légitimer, les classements. Il paraît cependant difficile d'assimiler ces exigences locales à des standards industriels car ils n'ont ni la même stabilité, ni la même légitimité (18).

L'accent a, par ailleurs, été mis sur les aspects « réputationnels » de la définition de la qualité scientifique : la reconnaissance d'un candidat est liée à son travail de recherche mais dépend aussi des réseaux au sein desquels il se trouve, des accès qu'ils lui autorisent ou de la visibilité qu'il y gagne. Là encore, le fort degré d'inscription relationnelle des marchés du travail universitaires fait que tout recrutement comporte une part de « népotisme » pour reprendre le terme utilisé par Caplow et McGee (1958) afin de décrire l'existence de relations antérieures au recrutement d'une personne dans un département donné. Ainsi le recruté connaissait-il le titulaire précédent du poste ou bien avait-il été assistant ou étudiant dans cette université ; il était connu des enseignants de ce département, tel universitaire de son précédent département avait travaillé dans ce département, ou inversement, tel collègue de ce dernier avait travaillé dans le précédent. Mais, l'existence même de ces relations participe à l'établissement du jugement scientifique, si bien qu'il est difficile de dénouer dans le choix ce qui relève de l'un ou de l'autre. Ainsi, l'inscription relationnelle permet la personnalisation de la relation, l'émergence de ce que Eymard-Duvernay (1989) appelle la « marque » (19). Le fait d'être identifié comme disciple de telle école, d'avoir travaillé dans tel laboratoire, d'appartenir à telle association, va contribuer à l'élaboration d'une marque qui sera à la fois scientifique et personnalisée. Dans certains cas, des effets de filiation pourront être déterminants et avoir un rôle certifiant aussi conséquent que la griffe d'un grand couturier, du moins en début de carrière.

(17) Au sens où l'entendent les économistes des conventions, c'est-à-dire des principes d'équivalence résultant d'une négociation entre des acteurs.

(18) La thèse que réalise actuellement C. Vilkas sur les commissions du CNRS confirme bien que les critères sont multiples et combinés, qu'ils évoluent rapidement, qu'ils sont peu hiérarchisés entre eux. Ceux qui les mentionnent sont conscients de leurs limites ; ils exposent par ailleurs des cas particuliers où les critères n'ont pas été appliqués. Ils sont donc plus des points de repère que de véritables critères.

(19) L'identification personnalisée du produit permet de conforter le jugement sur la qualité.

Bref, les standards, les usages locaux et les marques sont autant de moyens de dépasser les ambiguïtés de l'évaluation de la qualité. Ils ne lèvent pas pour autant toutes les incertitudes : le potentiel du candidat, (c'est-à-dire sa capacité, surtout s'il est jeune, à confirmer la qualité de ses premiers travaux), ses propensions aux comportements opportunistes (surtout quand il s'agit de recrutements à vie) restent autant de questions ouvertes. Mais ils constituent des points de repère dans la décision qui permettent de mieux maîtriser l'incertitude sur le niveau de qualité que sur le marché des avocats, sans remettre en cause le fait que l'ajustement entre l'offre et la demande s'établisse par le jugement. Ainsi, une moindre opacité de l'offre et de la demande ne condamne nullement la prédominance du marché-jugement sur le marché-prix.

2. – Ambiguïté sur la définition de la qualité recherchée

Toutefois, un second niveau d'ambiguïté, moins souvent mis en évidence, doit être discuté : celui du contenu de la qualité attendue. Sur le marché des avocats, l'attente est claire : il s'agit de défendre au mieux les intérêts de ses clients (20). Dans les universités, les attentes sont beaucoup plus variées et ne peuvent être toutes satisfaites simultanément : être un excellent chercheur, être un excellent enseignant, s'impliquer dans la vie de l'établissement, former de futurs universitaires... Autrement dit, l'étude des marchés des enseignants du supérieur n'est pas réductible à celle des mécanismes de reconnaissance scientifique car ce serait faire l'hypothèse que le choix du candidat n'est déterminé que par sa qualité scientifique. Or, il n'en est rien. Ou, plus exactement, l'excellence scientifique est le plus souvent tempérée par d'autres critères et le classement obtenu par un candidat n'est pas nécessairement le reflet de la seule évaluation de sa compétence scientifique.

La qualité satisfaisante devient donc un enjeu (21) sur les marchés du travail universitaires et fait l'objet de redéfinition à chaque recrutement. Un des aspects, mais ce n'est pas le seul, qui influence cette négociation tient aux liens d'obligation nés de l'imbrication entre vendeurs et acheteurs sur de tels marchés. En France, le problème de la mobilité géographique lors du changement de corps revient régulièrement à la surface pour dénoncer la tendance des établissements universitaires à recruter des candidats locaux au détriment de candidats scientifiquement plus compétents. Mais cette pratique ne fait, nous semble-t-il, qu'illustrer à quel point les liens sociaux sont contraignants et influencent la définition de la qualité

(20) Toutefois, et comme le fait remarquer L. Karpik (1989), cela est surtout vrai pour les clients occasionnels.

(21) Qui est souvent débattu lors de la définition du profil du poste.

recherchée chez un candidat : le gain lié à la qualité scientifique d'un candidat est aussi apprécié à l'aune du coût affectif, du coût social, voire du coût relationnel de la « trahison », ainsi qu'à l'aune de la qualité du travail en commun effectué jusque-là et à la cohésion d'équipes existantes.

Ainsi, l'incertitude sur la qualité porte sur son contenu et sur la détermination de celle-ci, c'est-à-dire autant sur la variabilité des caractéristiques du « produit » recherché que sur la constitution du jugement lui-même.

La détermination du prix

Une troisième différence entre les marchés universitaires et le marché des avocats tient à la détermination du prix offert au recruté et à sa composition. Le fait que la coordination entre l'offre et la demande se produise par le jugement n'exclut ainsi nullement la question de la formation du prix. Or, là encore, les mécanismes opérants pour les universitaires semblent assez différents de ceux décrits par L. Karpik pour les avocats.

1. – La nature composite du prix des universitaires

Un premier niveau de divergence, plus formel, tient à la nature fondamentalement composite du prix d'un universitaire.

Même si c'est avant tout sur des montants monétaires que nous raisonnerons, parce qu'ils sont plus facilement appréhendables, le « prix » d'un universitaire ne peut être ramené à ce seul aspect. Le cas français permettra aisément d'illustrer l'importance de la valeur symbolique. En effet, le coût financier d'un recrutement y est déterminé par un barème administratif qui correspond à un poste, à un grade et à des échelons. Cependant, si le fait d'être recruté au même échelon comme professeur deuxième classe détermine un niveau de rémunération identique sur la feuille de paye, les avantages symboliques et les possibilités de carrière ne seront pas les mêmes selon que ce recrutement se fait dans une université prestigieuse permettant de s'insérer dans un laboratoire de recherche reconnu internationalement ou dans une université sous-encadrée sans programme doctoral. Tout établissement universitaire offre donc, de fait, un prix de « réputation ».

Dans d'autres pays, la réputation peut être traduite en termes monétaires. Cette opération est l'objet de négociations qui peuvent porter tout d'abord sur le salaire. C'est le cas aux Etats-Unis, dans les établissements privés comme dans les établissements publics : les marges de négociation salariale seront plus ou moins larges, mais la rémunération proposée cherchera à

refléter, en partie au moins, l'évaluation que l'université a faite de la qualité du candidat (22).

Toutefois, le prix n'est pas réductible à la rémunération et il peut inclure deux autres catégories d'éléments. D'une part, les avantages personnels : il peut s'agir, par exemple, d'une aide apportée par le recruteur au candidat qui négocie, afin de garantir à son conjoint un travail dans la ville où il devra s'installer. Il s'agit là d'aides monétairement peu importantes, mais qui, en Allemagne par exemple, sont de plus en plus fréquentes à mesure que décroît la possibilité de négocier le montant des salaires. D'autre part, les avantages liés au travail : il s'agit de moyens permettant au recruté de mener ses recherches (budgets spécifiques, attribution de postes d'assistants, achats de matériel...), d'obtenir des réductions d'enseignement ou des congés sabbatiques plus fréquents.

La composition du prix est, par conséquent, plus hétérogène et plus complexe sur les marchés-jugement universitaires que sur les marchés-jugement des avocats.

2. – *Les mécanismes de constitution du prix*

Qu'en est-il de la détermination du prix ? L. Karpik affirme que si les lois économiques s'appliquaient, les tarifs des avocats devraient présenter une forte dispersion : or il n'en est rien, ou, plus exactement, la dispersion est relativement faible, car les honoraires obéissent à des règles informelles ou s'inscrivent dans des fourchettes de prix pour des services donnés.

Nous ne pourrons aller aussi loin dans la compréhension des processus de constitution des prix sur les marchés du travail universitaires. L'étude de la dispersion des prix des universitaires est *a priori* très difficile sur un même pays et encore plus entre pays différents. Plusieurs éléments rendent ardue une telle analyse (23) : en effet ces prix comportent une part non monétaire (24) ; la comparaison entre des prix qui allient rémunérations

(22) S'il y a bien toujours négociation du salaire, même pour les postes d'assistants, il est clair que la latitude de négociation varie selon la position hiérarchique du candidat (assistant, professeur associé ou titulaire), sa discipline et le type d'université qui recrute. C. Brisset (1994a et 1994b) montre, par exemple, qu'aux Etats-Unis on peut distinguer trois marchés correspondant à trois types d'établissements : le collège dont l'activité principale est l'enseignement, l'université qui mêle enseignement et recherche et l'université de prestige dont la réputation est essentiellement centrée sur ses activités de recherche.

(23) Cela n'enlève rien à l'intérêt du travail mené par S. Ponthieux et Jean-Michel Berthelot pour le CERC sur les revenus des universitaires français (1992), mais il est bien évident que cette étude, qui a le mérite de s'attaquer aussi aux revenus issus d'activités accessoires, ne pouvait prendre en compte les rétributions non monétaires ou celles liées à la qualité des équipements scientifiques des universités.

(24) Peut-être serait-il possible d'estimer les avantages de carrière offerts par le recrutement dans un établissement réputé, mais ce serait réduire la constitution de la réputation au seul « marché » scientifique. Or, R. Boudon (1981) distingue déjà trois marchés de la réputation !

et avantages personnels est difficile (comment agréger un salaire et l'équipement d'un laboratoire de physique ?) ; le prix des universitaires ne correspond pas à la réalisation d'un service mais à une embauche. De fait, ce sont avant tout des mécanismes de détermination du coût du travail qui sont en jeu.

Dans la théorie économique, les modèles de rémunération du travail sont nombreux (25) et les modes de régulation concurrentielle (le salaire comme point d'ajustement entre l'offre et la demande de travail) ont cédé la place à d'autres mécanismes explicatifs. Nous ne tenterons pas ici de proposer un modèle supplémentaire mais de présenter quelques premières conclusions qui peuvent être formulées à partir de l'observation empirique de négociations de « prix » lors du recrutement d'universitaires.

Dans la première partie de son ouvrage, *Le salaire, la règle et le marché*, B. Reynaud (1992) décrit l'originalité de la relation salariale de la façon suivante : « Lorsqu'un employeur passe un contrat de travail, il achète, non pas la livraison du produit, mais le droit de disposer de l'effort du salarié, pour une durée fixée contre un salaire. Cependant, il est très difficile de spécifier à l'avance la qualité et l'intensité du travail requises et de mesurer ensuite les résultats obtenus ». Ainsi, 1) la force de travail n'est pas assimilable à une marchandise, 2) le salaire (donc le prix) correspond à un effort et à une durée qui restent à accomplir (26) et 3) il existe une incertitude forte sur la force de travail à venir.

Cette définition nous paraît intéressante parce qu'elle permet de s'interroger sur les écarts existant entre une relation salariale et la négociation du prix d'un universitaire. Il s'agit certes aussi d'acheter quelque chose qui n'existe pas encore : la contribution (27) à venir du candidat. Toutefois, sur les marchés du travail universitaires, le prix correspond également à l'achat d'un produit : celui des activités passées du candidat. En effet, les mécanismes de sélection des candidats, c'est-à-dire la manière dont se réalise la mise en concurrence des candidats, révèlent deux évaluations distinctes : une évaluation de la qualité du candidat fondée sur son passé ; une évaluation par anticipation de ce que fera le candidat retenu.

Ces deux évaluations complémentaires sont observables quels que soient les marchés internes considérés (28) : la promotion (ou le recrutement)

(25) Voir, par exemple, l'ouvrage synthétique de D. Meurs (1995).

(26) Ce que R. Salais (1989) appelle une « convention de productivité », c'est-à-dire l'équivalence entre un temps de travail et un salaire.

(27) La nature de cette contribution n'est pas standard : elle peut être de confirmer l'excellente réputation de l'établissement en attirant un enseignant de grande renommée, de renforcer les capacités pédagogiques de l'université, de favoriser le développement d'un centre de recherche, d'assurer la relève scientifique au sein d'un établissement dont le personnel est vieillissant.

(28) Ceci devrait d'ailleurs conduire les économistes à inclure dans leurs réflexions sur la détermination des salaires, des éléments liés aux réalisations passées.

d'un cadre par une entreprise s'appuiera en partie sur l'évaluation qui pourra être faite du candidat dans son poste précédent et sur l'évaluation de ce qu'il est convenu d'appeler son potentiel à plus ou moins long terme dans l'entreprise. La différence tient, en revanche, à l'importance prépondérante accordée à la première évaluation sur la seconde dans le monde universitaire. En effet, chacun y accumule les traces de ses prestations passées pour les soumettre au jugement de ses pairs : articles, livres, communications à des colloques, participation à des programmes de recherche, encadrement d'étudiants, appartenance à des comités de rédaction sont autant de témoignages de l'activité du candidat et de ses performances sur d'autres espaces de concurrence.

Autrement dit, l'évaluation des universitaires tient compte dans une large mesure des « marchandises produites » et c'est à l'aune de celles-ci qu'est induite la force de travail attendue et à venir.

Le deuxième écart avec la relation salariale tient à ce que le prix d'un universitaire ne correspond pas « à un effort et à une durée qui restent à accomplir (29) ». Dans le cas du marché universitaire, on peut tout au plus établir une équivalence entre un nombre d'heures d'enseignement à effectuer et un salaire reflétant cette obligation minimale. Mais comment faire rentrer les activités de recherche dans cette définition ?

La détermination du prix des universitaires correspond donc à la résultante de deux opérations, dont la seconde repose en partie sur la première. Tout d'abord, la reconnaissance de la valeur actuelle du candidat. Le fait qu'il y ait une certaine lisibilité de la réputation – qui publie où, qui intervient dans quelle conférence, qui a fait sa thèse dans quel département (Crane, 1970) – donne aux recruteurs une représentation du classement et, par voie de conséquence, une perception de la rareté du « produit » qu'ils ont choisi. Le point de départ repose donc bien sur ce qui a déjà été fait et sur « l'achat » des activités passées (30).

La deuxième opération est une anticipation de la force de travail à venir dont on ne connaît précisément ni la nature ni le temps de production (31), mais que l'on attend. Le prix est aussi un investissement sur un gain attendu dont on ne sait ni quelle forme il prendra ni le temps qui sera nécessaire pour qu'il se produise.

(29) Une telle définition du salaire ne paraît opérationnelle que pour des emplois quantifiables en heures et pour lesquels il sera possible par la suite de définir des critères de productivité. Comment analyser les rémunérations des cadres, par exemple, avec une définition aussi étroite ?

(30) Aspect qui prend d'autant plus d'importance que l'enseignant a déjà une longue carrière derrière lui.

(31) Par exemple, on peut recruter un enseignant reconnu internationalement pour ses travaux de recherche, en espérant qu'il attirera de bons étudiants, d'autres bons enseignants, qu'il réalisera une découverte importante grâce aux moyens qui lui ont été alloués ou qu'il ramènera des contrats de recherche. Les attentes varient en fonction de l'ancienneté de l'universitaire, au cours de sa carrière.

Pour autant, l'établissement du prix n'est pas libre et ne se constitue pas que sous les effets du marché (32). Toutefois, comme sur le marché des avocats, il est possible de repérer des mécanismes qui devraient, du moins pouvons-nous en faire l'hypothèse, réduire les possibilités de dispersion. En effet, la valeur de la production passée et l'anticipation de l'investissement nécessaire sont paramétrées par plusieurs éléments qui circonscrivent les montants. Parmi les plus courants, citons :

– Le budget universitaire lui-même. On peut s'attendre à trouver de grandes disparités entre les systèmes d'enseignement supérieur où les ressources mobilisables sont uniquement publiques et ceux où les ressources mobilisables sont privées ou permettent des montages entre fonds privés et fonds publics.

— L'appartenance disciplinaire. Les besoins entre les disciplines ne sont pas identiques et certains marchés de disciplines sont plus rares que d'autres.

— Les antécédents (33). Comme il y a répétition « des coups », les opérations précédentes menées dans un même établissement vont souvent servir de points de référence pour les « coups » à venir.

— Les facteurs internes aux établissements. Un département faible a peu de chances de parvenir à obtenir que lui soit attribué un budget lui permettant d'offrir un prix attrayant.

Tout en se situant dans un espace de concurrence, la fixation du prix intègre par conséquent des dimensions cognitives (appréciation de la qualité relative...), organisationnelles (apprentissage à travers la répétition des situations de recrutement, structure politique interne des établissements...), sociétales (poids relatif et hiérarchisation entre les disciplines, influence du marché professionnel sur le marché universitaire...). Il est donc le résultat, sous contraintes, de la prise en compte du passé et de l'anticipation de l'avenir.

*
* *

(32) C'est la raison pour laquelle les travaux des économistes américains qui cherchent à établir des corrélations entre les possibilités d'accès à la *tenure* et le niveau des salaires offerts nous semblent extrêmement réducteurs : ils n'intègrent notamment pas les effets de l'activité de jugement, les rapports de force propres à chaque établissement, etc.

(33) Aux Etats-Unis, il existe des documents statistiques dressés par type de discipline ou d'établissement qui permettent aux responsables universitaires d'établir une fourchette de rémunérations acceptables pour un candidat donné : mais il faut bien voir que cela ne concerne que les rémunérations et pas ce que nous avons appelé plus haut les « avantages personnels » ou les « avantages liés au travail », pour lesquels les variations sont beaucoup plus importantes et beaucoup moins encadrées.

L'étude des marchés du travail universitaires nous a donc permis d'explorer d'autres modalités de développement d'une économie de la qualité fondée sur le jugement et de confronter différents processus. La comparaison montre en effet que si la coordination par le jugement est effectivement généralisable à d'autres situations d'ajustement de l'offre et de la demande que celles décrites par L. Karpik pour les avocats, les mécanismes de réduction de l'incertitude sur la qualité et de détermination du prix peuvent emprunter d'autres voies que celles des réseaux-échanges et des réseaux-producteurs. La prévalence du marché-jugement sur le marché-prix nous semble par conséquent avant tout explicable par la primauté accordée à la qualité par les acheteurs (qualité dont la définition peut varier), quels que soient les modes de réduction de l'incertitude qui pèse sur la qualité (relations sociales, mais aussi standards, compétences des acheteurs...).

De plus, le fait que le jugement soit à la base du processus d'ajustement entre l'offre et la demande n'implique pas que le prix soit le produit de normes professionnelles (quel est le prix acceptable compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la spécialité...) et de règles informelles (un pourcentage du revenu du client pour le divorce simple, indique par exemple Karpik (1989, p. 196)) : dans le cas des universitaires, la capacité d'apprécier la qualité du travail passé conduit à prendre en compte la rareté du produit dans le prix offert. En fait, il semble que l'on pourrait faire l'hypothèse que si les rémunérations correspondent effectivement à des barèmes, des grilles ou des usages, toutes les autres composantes du prix reflètent en revanche plus largement (mais pas seulement) la rareté.

Les marchés du travail universitaires offrent ainsi un autre exemple d'économie de la qualité dont nous avons tenté de préciser les spécificités et les modalités en le comparant au marché des services juridiques. Ce faisant, nous avons bien souvent dû généraliser les processus à l'œuvre et, en particulier, faire abstraction des différences disciplinaires et des variations nationales. Pour tenter de poursuivre la réflexion dans ce sens, il nous paraît donc maintenant indispensable de revenir à des travaux empiriques pour des disciplines et dans des pays donnés, afin d'une part de reconstituer les mécanismes concrets à travers lesquels s'opère la réduction de l'incertitude sur la qualité et d'autre part d'analyser plus finement le processus de formation des prix.

Christine MUSSELIN

Centre de sociologie des organisations – CNRS
19 rue Amélie, 75007 Paris

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aiken M., 1992. – « A la recherche de l'excellence : la profession académique aux Etats-Unis » dans **E. Friedberg,** et **C. Musselin** (eds), *Le gouvernement des universités,* Paris, L'Harmattan.

Akerlof G., 1970. – « The market for "Lemons" : qualitative uncertainty and the market mechanism », *Quarterly journal of economics,* 84, pp. 488-500.

Alchian A., 1977. – « The relative cost of tenure », dans **A. Alchian**, *Economic forces at work, selected works of Armen A. Alchian,* Indianapolis, Liberty Press.

Axelrod R., 1992. – *Donnant donnant : une théorie du comportement coopératif,* Paris, Odile Jacob.

Barzebat D.A., 1992. – « The market of new Ph. D. economists », *Journal of economic education, 23* (3), pp. 262-276.

Boudon R., 1981. – « L'intellectuel et ses publics : les singularités françaises », dans **J.-D. Reynaud** et **Y. Grafmeyer,** *Français, qui êtes-vous ?,* Paris, La Documentation Française.

Brisset C., 1994a. – « Impact de la recherche sur la gestion et le pouvoir dans des universités publiques américaines : le cas de la State University of New York », *Politiques et management public, 12* (3), pp. 117-140.

— 1994b. – *Entre Etat et marché : les régulations du système universitaire de l'Etat de New York,* Doctorat de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Burt R., 1992. – *Structural holes : the social structure of competition,* Cambridge, Harvard University Press.

Caplow T., McGee R.J., 1958. – *The academic marketplace,* New York, Auer Press.

Carmichael H., 1988. – « Incentives in academics : why is there tenure ? », *Journal of political economy, 96* (3), pp. 453-472.

Crane D., 1970. – « The academic marketplace revisited : a study of faculty mobility using the Cartter ratings », *American journal of sociology,* 75, pp. 953-964.

Dupuy F., Thoenig J.-C., 1986. – *La loi du marché,* Paris, L'Harmattan.

Erhenberg R.G., Pieper P.J., Willis R.A., 1995. – « Would reducing tenure probabilities increase faculty salaries ? », *Revised Draft.*

Eymard-Duvernay F., 1989. – « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique, 40* (2), pp. 329-359.

Freidson E., 1984. – *La profession médicale,* Paris, Payot.

Friedberg E., 1993. – *Le pouvoir et la règle,* Paris, Le Seuil.

Friedberg E., Musselin C., 1989. – *En quête d'universités,* Paris, L'Harmattan.

— 1992. – *Le gouvernement des universités,* Paris, L'Harmattan.

— 1993. – *L'Etat face aux universités en France et en Allemagne,* Paris, Anthropos.

Garfield E., 1955. – « Citation indexes for science », *Science,* 122 (3159), pp. 108-111.

Girod de l'Ain B., 1993. – « Quand la recherche détruit l'enseignement : la crise des universités d'élite américaines », *Analyse de la S.E.D.E.I.S.,* n° 93, mai.

Granovetter M., 1974. – *Getting a job : a study of contracts and careers,* Cambridge, Harvard University Press.

— 1985. – « Economic action and social structure : the problem of embeddedness », *American journal of sociology, 91* (3), pp. 481-510.

Hoffman E., 1976. – « Faculty salaries : is there discrimination by sex, race and discipline ? Additional evidences », *American economic review,* 72, pp. 196-198.

Karpik L., 1989. – « L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie, 30* (2), pp. 187-210.

— 1995. – *Les avocats. Entre l'Etat, le public et le marché, XIII^e-XX^e siècle*, Paris, Gallimard.

Lafranchi J., 1992. – « Tournois et carrières », *Travail et emploi, 54* (4), pp. 72-86.

Lazear E.P., Rosen S., 1981. – « Rank order tournaments as optimum labor contracts », *Journal of political economy, 89* (5), pp. 841-864.

Lazega E., 1994. – « Les conflits d'intérêt dans les cabinets américains d'avocats d'affaire : concurrence et auto-régulation », *Sociologie du travail 26* (3), pp. 315-336.

Lodge D., 1992. – *Un tout petit monde,* Paris, Rivages.

Merton R.K., Gaston J. (eds) 1977. – *The sociology of science in Europe,* Southern Illinois University Press.

Meurs D., 1995. – *La rémunération du travail,* Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?

Musselin C., 1995a. – Pourquoi les universitaires bénéficient-ils de la sécurité de l'emploi ? Regard d'un sociologue sur un problème d'économiste, (soumis à publication).

Musselin C., 1995b. – « The academic profession, states and universities. The case of France, Germany and of the United States », (soumis à publication).

Paradeise C., 1987. – « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail, 28* (1), pp. 35-46.

— 1988. – « Acteurs et institutions : la dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail, 30* (1), pp. 79-105.

Ponthieux S., Berthelot J.-M., 1992. – *Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur : revenus professionnels et conditions d'activité,* Documents du Centre d'Etude des Revenus et des Coûts, Paris, La Documentation Française.

Ransom M.R., 1993. – « Seniority and monopsony in the academic labor market », *American economic review, 83* (1), pp. 221-233.

Reynaud B., 1992. – *Le salaire, la règle et le marché,* Paris, Christian Bourgois.

Salais R., 1989. – « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique, 40* (2), pp. 199-240.

Smelser N.J., Swedberg R. (eds), 1994. – *The handbook of economic sociology,* Princeton, New York, Princeton University Press et Russel Sage Foundations.

Sowell T., 1993. – *Inside American education. The decline, the deception, the dogmas,* New York, The Free Press Macmillan.

Swedberg R., 1994. – « Markets as social structures », dans **N.J. Smelser** et **R. Swedberg** (eds), *The handbook of economic sociology,* Princeton, New York, Princeton University Press et Russel Sage Foundations.

Vilkas C., 1993. – « Les évaluations au CNRS », Communication au *6^e Colloque International de la revue Politiques et management public,* Genève.

Zukin S., DiMaggio P., 1990 (eds). – *Structures of capital,* Cambridge, Cambridge University Press.