



**HAL**  
open science

# Temporaires, permanents, “ vedettes ” : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni

Simon Paye

► **To cite this version:**

Simon Paye. Temporaires, permanents, “ vedettes ” : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni. *Sociologie du Travail*, 2015, 57 (2), pp.175-199. 10.1016/j.soctra.2015.03.001 . halshs-01298165

**HAL Id: halshs-01298165**

**<https://shs.hal.science/halshs-01298165>**

Submitted on 5 Apr 2016

**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.

# **Temporaires, permanents, « vedettes » : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni**

Publié dans *Sociologie du Travail*, Vol. 57, n°2, 2015, p. 175-199.

Simon Paye

## **Résumé**

Cet article interroge la recomposition du marché du travail universitaire à partir du cas britannique. Jusque dans les années 1990, l'emploi académique au Royaume-Uni s'organisait en deux segments de main-d'œuvre, primaire et secondaire, composés respectivement d'emplois permanents et temporaires. On observe depuis quelques années l'émergence d'un troisième segment. Il s'agit d'un micro-marché restreint, ouvert à des « vedettes » académiques capables de négocier des salaires élevés. Croisant entretiens biographiques et données longitudinales de carrières, l'article restitue les différents moments de la carrière académique au travers des trois espaces considérés, puis examine les conditions d'activation du micro-marché des vedettes. Il est montré que l'échange salarial au sein de ce dernier segment porte davantage sur les capitaux scientifiques des individus (publications, projets de recherche financés, etc.) que sur leur capacité de travail. Le fonctionnement du micro-marché de vedettes suppose alors des conditions sociales spécifiques : la capacité d'appropriation individuelle du travail comme actif transférable et l'existence de dispositions à valoriser ces actifs et à négocier des rémunérations exceptionnelles.

*Mots-clés* : Universitaires ; Carrières ; Marché du travail ; Vedettariat ; Actifs transférables ; Royaume-Uni ; Capitaux scientifiques

Certains mondes professionnels offrent des cas de figure privilégiés pour saisir les mutations contemporaines du travail. Le monde académique constitue à cet égard un bon laboratoire pour l'analyse des marchés du travail (Musselin, 2000). Il donne à voir les processus d'individualisation des carrières (Lallement, 1997), de progression des pratiques flexibles de rémunération (Marsden et al., 2008), ou encore d'effritement du salariat stable et de fragilisation des statuts (Castel, 1995). Le contexte y est propice : depuis les années 1980, les politiques d'enseignement supérieur et de recherche de nombreux pays mettent en œuvre des réformes d'inspiration néomanagériale qui modifient la dynamique de l'emploi et des carrières académiques (Enders, 2001 ; Ferlie et al., 2008).

On connaît pourtant encore insuffisamment les grandes tendances à l'œuvre dans la transformation des marchés du travail universitaires. La littérature existante s'est longtemps centrée sur l'étude des déterminants individuels de la « réussite » dans les carrières académiques (Long et al., 1993). Depuis quelques années, une série d'études empiriques permet de mieux cerner les spécificités structurelles des marchés du travail universitaires. Elles ont tout d'abord permis d'esquisser un modèle général de la carrière académique, défini par une première séquence d'emplois temporaires suivie d'une inclusion dans la main-d'œuvre permanente, où les règles de mobilité sont fondamentalement différentes. C'est l'accès à la « permanence »<sup>1</sup> qui marque la transition des carrières individuelles d'un espace de concurrence, défini par un jeu « sélectif », à un second espace où s'observe un jeu « distributif » (Musselin, 2000). Plus récemment, cette littérature a identifié une série d'indices annonciateurs d'une éventuelle disparition de ce modèle de carrière « en deux temps », au profit de nouveaux types de trajectoires (Enders et Musselin, 2008).

Cet article propose de documenter, à partir du cas britannique, ce processus de recomposition des marchés du travail académiques. Sa contribution empirique principale est de démontrer que depuis une vingtaine d'années, le modèle de carrière « en deux temps » s'estompe à mesure que se constitue un troisième segment de main-d'œuvre. Il s'agit d'un micro-marché restreint où une poignée d'universitaires permanents entretiennent avec l'université qui les emploie des relations relevant davantage d'un rapport marchand que d'un rapport salarial. La convoitise qu'ils suscitent chez des universités concurrentes, et les pratiques de débauchage auxquelles celles-ci ont recours, donnent à ces « vedettes académiques » la possibilité de négocier leur salaire et leurs conditions de travail<sup>2</sup>.

Se pose alors la question des conditions d'activation de ce micro-marché de vedettes. Parce qu'à première vue la fréquence élevée des mobilités peut faire penser au modèle du « marché

---

1 Christine Musselin (2000) la définit comme une « quasi-sécurité de l'emploi », tout en soulignant qu'elle peut prendre des formes juridiques variables selon les pays : titularisation en France, *tenure* aux États-Unis, accès à l'emploi permanent au Royaume-Uni, etc.

2 L'emploi du terme de « vedette » ne signifie pas que ces individus soient, en-dehors du monde académique, des célébrités.

professionnel » (Kerr, 1954 ; Eyraud et al., 1990), il est tentant d'expliquer son existence en considérant le rôle de la transférabilité des compétences individuelles (Marsden, 1989). L'article propose une piste alternative, en s'inspirant d'une enquête d'Olivier Godechot (2006) sur les marchés du travail en finance : plus que les compétences, c'est la détention par les individus d'actifs transférables qui leur permet de se comporter « en vedettes » dans un marché déconnecté de celui des autres universitaires.

Pour documenter cette évolution structurelle, cet article suit une approche « processuelle » des marchés du travail en prenant la carrière — tant dans sa dimension objective que subjective (Hughes, 1996) — comme un révélateur des structures du marché du travail. Une carrière dans un espace professionnel donné se divise en phases successives aux dynamiques propres (Becker, 1985 ; Abbott, 1997) qui correspondent à divers modes de fonctionnement d'un même marché du travail. Là où une approche plus « statique » centrée sur les stocks d'emplois ou d'employés permettrait tout au plus d'estimer la taille des segments temporaires et permanents du marché du travail académique<sup>3</sup>, l'entrée par les carrières offre le moyen d'identifier le micro-marché de vedettes et d'examiner le fonctionnement des trois segments ainsi que les logiques de transition de l'un à l'autre.

La première partie de cet article décrit les trois espaces de concurrence identifiés à partir de l'étude des carrières : un segment d'emplois temporaires, à partir duquel se constitue un segment d'emplois stables, qui, à son tour, alimente au compte-gouttes un micro-marché de vedettes. Le problème des conditions d'activation du troisième segment est abordé en détail dans une seconde partie. On discutera à cette occasion des possibilités de diffusion de ce phénomène de tripartition du salariat académique à d'autres pays et d'autres milieux professionnels.

## **1. L'émergence d'une carrière académique « en trois temps »**

La régulation de l'emploi académique au Royaume-Uni présente deux particularités. L'ensemble du personnel académique (environ 185 000 individus) est employé au titre de salarié de droit privé, et ce sont les établissements qui détiennent la compétence d'employeur : ils déterminent localement leur propre politique d'emploi, leurs catégories de personnel et leurs pratiques de rémunération, en devant toutefois faire correspondre leurs échelons salariaux avec une grille de rémunération nationale.

Jusqu'à la fin des années 1980, la carrière académique au Royaume-Uni correspondait au modèle « en deux temps » : la permanence, pivot des trajectoires professionnelles, faisait basculer la plupart des universitaires d'un espace de concurrence pour des emplois

---

<sup>3</sup> Cette estimation peut se faire aisément à partir des statistiques nationales de la *Higher Education Statistic Agency* (HESA).

temporaires à un circuit composé de postes permanents garantissant une quasi-sécurité de l'emploi assortie de possibilités d'ascension hiérarchique par promotion interne. Depuis une vingtaine d'années, un modèle de carrière « en trois temps » s'est progressivement instauré avec la formation d'un *vedettariat* académique.

On pourrait penser que ces transformations sont directement imputables à la loi *Education Reform Act*, promulguée en 1988 par le gouvernement Thatcher, qui a aboli la *tenure*. Aussi visible et contesté qu'il soit, cet événement politique a eu moins d'effet sur la détérioration des conditions d'emploi des universitaires que la croissance du volume relatif de la main-d'œuvre temporaire entre 1980 et 2000 (Court, 1998). La recomposition du marché du travail que l'on observe depuis les années 1990 est davantage le fruit de mesures parcellaires non coordonnées et de nouvelles pratiques de « gestion des ressources humaines » mises en place dans les universités : désencadrement des salaires des *professors* en 1987, développement du financement de la recherche sur projet, ouverture progressive du recrutement aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie des postes et affaiblissement corrélatif de la progression interne par promotions, adoption en 2004 d'une convention salariale sectorielle instaurant un cadre plus flexible de gestion locale des emplois (Rani, 2009), montée en puissance du *Research Assessment Exercise*<sup>4</sup> et, enfin, intervention croissante des *vice-chancellors* dans les pratiques de recrutement et de maintien en poste des universitaires réputés (Georghiou et al., 2000, p. 43).

Cette section présente les trois espaces de concurrence qui jalonnent aujourd'hui la carrière académique au Royaume-Uni. Ils représentent trois régimes de fonctionnement du marché du travail universitaire, correspondant chacun à une variante particulière de l'échange salarial.

### **Encadré 1 : Une enquête croisant entretiens biographiques et analyse quantitative de carrières**

En raison des difficultés d'accès à des données individuelles de carrières à l'échelle nationale<sup>5</sup>, l'enquête a été menée au niveau organisationnel, dans deux universités britanniques de profils distincts, entre 2009 et 2011. L'université A, située en banlieue de Londres, est un ancien *polytechnic*, établissement d'enseignement supérieur à orientation plus professionnelle, devenu université en 1992, aux effectifs importants mais de statut modeste. Quoique de même taille, l'université B, implantée dans les Midlands, occupe dans les palmarès une position dominante en partie liée au rayonnement de ses activités de recherche et au niveau scolaire de ses étudiants. Dans cet article, le contraste entre ces deux

4 Le RAE, système d'évaluation des unités de recherche déterminant le financement public des universités.

5 Si l'agence HESA recueille chaque année des données transmises par les quelque 170 établissements du Royaume-Uni, l'accès aux données qu'elle administre est onéreux et leur livraison, soumise à une loi de protection des données individuelles, impose de travailler avec des données agrégées, ce qui empêche toute analyse des trajectoires individuelles.

profils ne sera pas utilisé dans une démarche comparative<sup>6</sup>, mais servira à mettre en évidence l'existence d'un même processus de recomposition du marché du travail dans des contextes organisationnels très différenciés.

Les analyses présentées dans les sections qui suivent se fondent sur l'exploitation croisée d'une base de données de carrières (appelée ici la base « carrières ») de 134 universitaires des deux établissements et d'entretiens biographiques approfondis avec vingt d'entre eux. La population couvre cinq aires disciplinaires : psychologie, sciences politiques, sociologie, philosophie et histoire. Au-delà des différences d'éthos entre ces disciplines, les récits de vie définissent un univers professionnel caractérisé par la prépondérance d'enjeux strictement « académiques » dans les carrières : quasi-absence de recherche appliquée et d'activités de conseil, absence de commercialisation de la science, investissement rare dans le champ journalistique. Le monde analysé ici diffère donc à la fois des sciences « dures » et des disciplines de praticiens. La base « carrières » a été constituée à partir du codage de *curriculum vitae* communiqués à l'auteur ou accessibles sur internet. Elle restitue l'intégralité des trajectoires professionnelles d'environ 45 % de la population ciblée. Si ce type de source a le désavantage de ne pas renseigner l'origine sociale, elle donne en revanche des indications sur des variables comme le sexe, l'âge, la nationalité, le niveau de diplôme, le parcours scolaire, la discipline d'appartenance, le statut d'emploi et les différents grades hiérarchiques de la carrière (*lecturer, senior lecturer, principal lecturer, reader, et professor*). Le tableau 1 présente les caractéristiques sociales des personnes interviewées, des individus de la base « carrières », de la population ciblée, et de l'ensemble des employés académiques du pays. La base « carrières » reflète bien les caractéristiques de la population ciblée. L'échantillon d'interviewés sur-représente quant à lui les hommes, les plus âgés, et les professeurs, et sous-représente les non-permanents. Cette différence de structure s'explique en partie par la difficulté d'enquêter auprès des employés temporaires : certains, invisibles institutionnellement, n'ont tout simplement pas pu être sollicités ; d'autres étaient difficilement accessibles car rarement présents sur les lieux de travail. On a d'autre part constaté une volonté plus manifeste de participer à l'enquête chez les universitaires occupant des positions dominantes (notamment les professeurs et les directeurs de départements).

---

6 Une telle démarche a été mise en œuvre dans la thèse de l'auteur (Paye, 2013) pour montrer que la mobilité des universitaires britanniques est structurée par la stratification institutionnelle, et qu'il est très rare qu'une personne en poste dans un établissement comme A puisse accéder à une université plus renommée. On reviendra en seconde partie sur les effets du contexte institutionnel dans l'émergence du vedettariat.

	personnel académique total	population ciblée			base « carrières »		
		A	B	total	A	B	total
n	181 185	72	222	294	60	74	134
% de femmes	44%	52%	37%	41%	47%	36%	41%
% d'étrangers	-	-	-	-	28%	36%	33%
% de titulaires du PhD	-	-	-	-	82%	97%	90%
Âge moyen	44	-	-	-	44	47	46
Ancienneté dans établissement	-	-	-	-	10	13	12
Ancienneté dans la profession	-	-	-	-	16	20	19
Nombre moyen d'années écoulées depuis l'obtention du <i>Bachelor</i> *	-	-	-	-	22	25	24
Taux de professeurs	10%	-	-	-	17%	46%	33%
Taux de non-permanents	33%	-	-	-	7%	11%	9%
Part de sociologues	-	27%	19%	21%	27%	25%	25%
Part de politistes	-	21%	28%	26%	23%	15%	19%
Part d'historiens	-	27%	23%	24%	23%	28%	26%
Part de philosophes	-	0%	12%	9%	0%	9%	5%
Part de psychologues	-	24%	18%	20%	27%	23%	25%

*Tableau 1. Quelques caractéristiques des populations étudiées dans cet article, selon l'université enquêtée (A ou B)<sup>7</sup>*

### ***1.1. Le travail académique temporaire : instabilité et subordination à l'emploi***

S'il est avéré que les usages d'une main-d'œuvre académique flexible ont de tout temps existé au Royaume-Uni (Court, 1998), on ne dispose de séries statistiques exploitables qu'à partir du milieu des années 1990. Elles donnent une estimation du volume du halo d'employés temporaires, qui sont souvent prétendants aux postes permanents (tableau 2).

*Tableau 2. Répartition de la main-d'œuvre académique selon le statut d'emploi, 1996-2013<sup>8</sup>.*

<sup>7</sup> Année de recueil des données : 2010.

<sup>8</sup> Source : HESA, 2014.

	emploi permanent		emploi temporaire	
	nombre	%	nombre	%
1995-1996	71 635	57,3	53 340	42,7
2000-2001	76 421	54,9	62 764	45,1
2005-2006	96 431	59,2	66 464	40,8
2010-2011	125 295	69,0	56 300	31,0
2012-2013	118 080	63,6	67 505	36,4
Évolution (1996-2013)	+65 %		+27 %	

Ce tableau montre que la part des emplois temporaires dans le salariat académique remonte quelque peu après avoir décliné, sous l'effet conjoint de campagnes syndicales dénonçant l'usage abusif des contrats courts et de l'adoption en 2002 des « *Fixed Term Regulations* » qui interdisent en principe aux universités britanniques d'employer une même personne plus de quatre années de suite sur des contrats non permanents (Metcalf et al., 2005, p. 208). Si elle a été saluée par les syndicats pour limiter la précarisation de l'emploi universitaire, cette loi a aussi pour effet mécanique d'augmenter la rotation de main-d'œuvre et d'élargir le périmètre de concurrence, et ainsi de rapprocher l'allocation de l'emploi secondaire du modèle du marché parfait, où s'effectuent des appariements éphémères et non reconductibles.

L'analyse croisée de la base « carrières » et des entretiens biographiques permet de mieux cerner la dynamique des trajectoires au sein de ce segment. Les premières séquences d'emploi des carrières sont en majorité composées d'enchaînements de postes temporaires plus ou moins courts. Dans ces sous-séquences turbulentes, on observe des épisodes de chômage ou de hors-emploi, phénomène quasiment absent dans les étapes ultérieures de la carrière. Qu'elle soit dépréciée, choisie ou vécue comme une étape « nécessaire », l'instabilité est grande : en moyenne, les individus restent un peu moins de deux ans sur un même poste durant la pré-permanence. Toutefois, comme le montre le tableau 3, les disparités sont importantes entre ceux qui accèdent à la permanence dès leur premier emploi (23 % des individus), la majorité qui y accède après un, deux ou trois emplois temporaires (70 % des individus), et ceux qui en ont accumulé entre 4 et 8 (7 % des individus). Au-delà du statut d'emploi temporaire partagé par tous, il existe des inégalités significatives devant l'accès à la permanence : les femmes, les étrangers et les générations nouvelles d'entrants dans l'emploi académique (pourtant plus diplômés) sont défavorisés. Les statistiques nationales consignées

dans le tableau 4 suggèrent que ces inégalités s'observent dans l'ensemble du champ universitaire.

**Tableau 3. Répartition des universitaires selon le nombre d'emplois occupés avant la permanence<sup>9</sup>**

	effectifs	%	% cumulé	% femmes	% étrangers	% docteurs	ancienneté moyenne dans l'emploi académique
accès direct à l'emploi permanent	28	23%	23%	32%	21%	86%	24
1 emploi temporaire	41	34%	57%	37%	22%	93%	19
2 emplois temporaires	29	24%	81%	38%	45%	93%	17
3 emplois temporaires	14	12%	93%	43%	57%	93%	19
4 à 8 emplois temporaires	9	7%	100%	67%	67%	100%	17
	121	100%					

**Tableau 4. Caractéristiques sociales des universitaires selon leur statut d'emploi<sup>10</sup>**

	emploi permanent	emploi temporaire	source	année
% femmes	42%	47%	HESA	2010-2011
% étrangers	20%	39%	HESA	2010-2011
% minorités ethniques	7%	10%	HESA	2010-2011
% assignés à rôle monovalent*	29%	83%	HESA	2010-2011
% affiliés à institution de statut élevé**	40%	53%	HESA	2009-2010
Salaire moyen (en livres sterling)	48 400	34 800	HESA	2010-2011
Âge moyen (ans)	46	40	HESA	2009-2010

\* Désigne les occupants d'emplois « *teaching-only* » et « *research-only* »

\*\* On considère ici que les institutions de statut élevé sont celles qui entrent dans le tercile supérieur de l'un des classements les plus consultés du pays, le « *Times Good University Guide* » de 2010.

Qu'ils peinent à y parvenir ou qu'ils rejoignent sans heurts les rangs du personnel permanent, la quasi-totalité des interviewés présentent l'accès à la permanence comme une préoccupation majeure<sup>11</sup>. Car intégrer le personnel académique ne signifie pas accéder automatiquement à la

9 Source : base « carrières ». Périmètre : les 121 permanents uniquement.

10 Données publiées dans : UCU, 2010 ; HFCE, 2010 ; HFCE, 2012 ; HESA, 2014.

11 On ne dispose pas de données nationales sur le nombre de postes de *lecturer* ouverts chaque année au Royaume-Uni, ni sur le nombre de candidats effectifs ou potentiels pour ces postes. Il est donc difficile d'objectiver le degré de pression sur le marché de l'emploi, par exemple pour savoir si les enquêtés ont

permanence, ni y accéder rapidement. C'est ce que reflète la forte dispersion du temps écoulé entre le premier emploi académique et l'accès à la permanence : si, en moyenne, cette durée ne dépasse pas quatre ans, elle se situe entre cinq et douze ans pour le dernier quartile de la population de la base « carrières ». Cette variabilité importante reflète aussi le fait que la répartition des risques économiques est le plus souvent à l'avantage de l'employeur qui, en ouvrant des postes temporaires, n'a jamais trop de difficulté à les pourvoir. Le principal risque auquel il s'expose est celui de la démission d'un employé temporaire, par exemple à l'occasion de son recrutement à un poste permanent dans une autre institution. Hormis ce cas de figure, les affectations des personnes à des postes obéissent davantage aux logiques des employeurs qu'aux volontés individuelles des employés ou des candidats. En témoigne la définition des conditions d'emploi (salariales, matérielles et symboliques), établie unilatéralement par l'employeur.

Les usages prépondérants de la main-d'œuvre temporaire révèlent cette forte subordination à l'emploi. Il existe deux principales modalités de mobilisation du travail académique flexible : la « relève » et le « renfort ». La première consiste à recruter des travailleurs temporaires pour pallier l'absence d'un membre permanent d'une équipe. Les mises en disponibilité de diverses formes (séjours de recherche, détachements, congés sabbatiques, congés de maternité, arrêts maladie ou décharges de service) se traduisent le plus souvent par le recrutement d'« enseignants remplaçants » pour remplir les fonctions d'enseignement de la personne absente. Quant au « renfort », il sert plus souvent à pallier un manque de main-d'œuvre en recherche. Il consiste dans la plupart des cas à recruter des chercheurs sur contrat court pour élargir des équipes de recherche dont les activités augmentent temporairement, par exemple suite à l'obtention d'un financement pour un projet. La main-d'œuvre temporaire est donc essentiellement mobilisée à travers des pratiques de compensation des fluctuations de la main-d'œuvre permanente. Les statistiques de l'agence HESA (2014) suggèrent que cette division du travail flexible suit la même logique de sexuation que pour l'ensemble de l'emploi académique : le renfort est plus souvent masculin, la relève féminine<sup>12</sup>.

S'il existe des pratiques de stabilisation de la main-d'œuvre qui élargissent l'horizon temporel de l'emploi, comme par exemple l'embauche répétée d'une même personne sans ouvrir le poste à la concurrence, ces pratiques sont rares, et la principale perspective de stabilisation des trajectoires est l'accès à l'emploi permanent.

---

tendance à sur-interpréter les difficultés d'accès.

<sup>12</sup>Mes calculs indiquent que les femmes sont sur-représentées dans les emplois temporaires d'enseignement (+3,2 %) et sous-représentées dans les emplois temporaires de recherche (-1,4 %).

## ***1.2. L'emploi stable dans la permanence : une mise à distance des mécanismes incitatifs et marchands***

La transition vers l'emploi universitaire permanent engage une redéfinition importante de la relation entre employeur et employé, en partie liée à la protection juridique garantie par le contrat de travail à durée indéterminée. Elle ouvre également l'accès à la mobilité interne par promotions, offrant ainsi une alternative à la mobilité externe.

Dans cette deuxième phase de leur carrière, la plupart des individus cessent, au moins pendant un temps, de se préoccuper des offres d'emploi du marché externe. Il en va ainsi de John, *lecturer* en sciences politiques de 38 ans, qui a obtenu son premier poste permanent en 2004<sup>13</sup> :

*"I applied for [the lecturership] and got an interview, and that worked well and I got offered the job. [...] So I thought about it for about four seconds and then said: 'Yes, please.' And that was that and I haven't looked for another job since."*

[J'ai posé ma candidature pour [un poste de *lecturer*] et j'ai été auditionné. Ça a bien marché et on m'a proposé le poste. [...] Donc j'ai réfléchi à peu près quatre secondes et j'ai dit : « Oui, je suis preneur ». Et voilà, je n'ai pas cherché d'autre emploi depuis lors.]

Qu'il soit permanent ne signifie pas qu'il cesse de s'intéresser à sa progression de carrière. Mais c'est sur les possibilités de promotion que John concentre son attention<sup>14</sup> :

*"What I did [...] is that I decided to apply for 'reader' a couple of years ago. And that wasn't successful. [...] They didn't promote me on that occasion, which I was extremely upset. I still am."*

[Ce que j'ai fait [...], c'est que j'ai décidé de postuler pour le grade de *reader* il y a quelques années. Et ça n'a pas marché. [...] Ils ne m'ont pas promu à cette occasion, ce qui m'a rendu furieux. Je le suis toujours d'ailleurs.]

### **Encadré 2. Notices biographiques des enquêtés cités dans l'article**

La démarche d'enquête a été présentée dans l'encadré 1. Elle a notamment inclus la réalisation de vingt entretiens approfondis dans les universités A et B. On présente ici, pour contextualiser leurs propos, les seuls universitaires dont des extraits des entretiens sont mobilisés dans l'article.

<sup>13</sup>Les personnes dont les entretiens sont cités dans cet article sont présentées dans l'encadré 2. Leurs prénoms sont fictifs.

<sup>14</sup>Cette focalisation sur la mobilité interne a également été observée chez les enquêtés de l'université A. Il ne s'agit donc pas d'un comportement spécifique aux recrues des universités les plus prestigieuses.

**John, 38 ans, lecturer en sciences politiques**

Interviewé en avril 2010, en poste à l'Université B, John a fait ses études supérieures et soutenu sa thèse en 2000 dans un département de sciences politiques renommé. Il signe jusqu'en 2010 une vingtaine d'articles dans des revues centrales de sa discipline, ainsi que deux ouvrages, ce qui lui vaut d'être classé comme « *research active staff* » par son département. Il est né au Royaume-Uni d'un père pasteur et diplômé d'Oxford et d'une mère directrice d'un centre d'assistance sociale et diplômée de la London School of Economics (LSE). Ses grands-parents et son frère sont diplômés d'Oxford et de Cambridge. Se disant athée et sympathisant du parti travailliste, il est aussi membre du syndicat UCU. Il vit avec sa conjointe, employée administrative d'une université, et leurs deux enfants.

**Lucy, 45 ans, professeur de sociologie**

Interviewée en février 2012, en poste à l'université A, Lucy a suivi des études supérieures et soutenu sa thèse à la LSE en 2002. Après un début de carrière dans une université de statut modeste près de Londres — où elle dit avoir sous-traité 100 % de son service d'enseignement pendant cinq ans à des vacataires, suite à l'obtention d'un financement de recherche —, elle est actuellement porteuse de quatre projets financés et continue de déléguer la totalité de son service. Sa progression hiérarchique est en partie liée à une production scientifique jugée satisfaisante et à sa capacité à obtenir des financements de recherche. Née au Royaume-Uni, elle est mère d'un enfant. La présence d'une collègue (son assistante de recherche) lors de l'entretien explique en partie les difficultés de l'auteur à recueillir des informations sur sa trajectoire sociale et familiale.

**Paul, la soixantaine, ancien directeur des services (registrar) de l'université B.**

Interviewé en juin 2010, Paul est un retraité toujours engagé dans les affaires de l'université B, qui connaît bien puisqu'il l'a rejointe en 1969 après des études en histoire à l'université d'Oxford. Il a œuvré pendant une quarantaine d'années au développement de l'université, en mettant l'accent sur la recherche et les activités entrepreneuriales.

**George, 49 ans, professeur de philosophie**

Interviewé en mai 2010, George est directeur de son département à l'Université B. Il a poursuivi ses études supérieures et réalisé sa thèse à Oxford, où il l'a soutenue en 1985. Il est l'auteur d'une quinzaine d'articles dans des revues centrales de la discipline (un par an en moyenne), ainsi que de deux ouvrages réédités en poche. Il a été considéré comme chercheur de haut niveau dès ses premières années de

carrière. Né à l'étranger, arrivé au Royaume-Uni à 11 ans, il est le fils unique d'un père dentiste et d'une mère femme d'affaires ; son grand-père paternel était un petit commerçant. Il n'a pas d'enfant et vit en couple avec une universitaire.

**Richard, 48 ans, professeur d'histoire**

Interviewé en avril 2010, directeur du département d'histoire à l'Université B, Richard a connu un excellent parcours scolaire. Il a réalisé des études supérieures dans son pays d'origine, puis une thèse dans une université prestigieuse aux États-Unis, soutenue en 1989. Auteur de deux ouvrages et d'articles réguliers dans des revues internationales d'histoire, il est classé comme « *research active* ». Il est né dans un pays du *Commonwealth*, a été élevé dans une famille religieuse et sympathisante de droite, est fils de petits commerçants et l'aîné d'une fratrie de trois garçons, et a bénéficié d'un programme scolaire pour enfants surdoués. Il s'est marié avec une archiviste qui a progressivement placé sa carrière en second plan pour suivre son mari et s'occuper de leurs deux enfants.

La plupart des interviewés ayant atteint la permanence se contentent dans un premier temps des perspectives offertes par le système de promotions internes. La forme de progression la plus utilisée est en effet la mobilité hiérarchique au sein d'un même établissement : l'indice annuel de promotion entre les grades de *lecturer* et *professor* (121 individus concernés) s'élève à 0,08<sup>15</sup>. Cet usage de la promotion correspond à un degré d'internalisation des mouvements de la main-d'œuvre particulièrement élevé (71,4 % des mobilités sont internes). Quant à l'indice annuel de mobilité externe entre les grades de *lecturer* et de *professor*, il n'est que de 0,03, contre 0,54 durant la phase précédente de la carrière<sup>16</sup>. Cette baisse brutale du recours à la mobilité externe, déjà constatée dans les années 1970 et 1980 (Halsey, 1992, pp. 142-144), illustre bien ce phénomène de mise à distance du marché (Musselin, 1996).

Pour autant, toutes les carrières des universitaires ne se conforment pas à l'idéal-type du marché interne : l'intensité de cette distanciation au marché est variable dans le temps et selon les individus, tout comme leur propension à « jouer le jeu » de la promotion. Aussi, le retrait vis-à-vis du marché que permet la permanence n'a-t-il pas la même durée pour tout le monde. Une façon d'évaluer la « vitesse » de rapprochement au marché est de mesurer le temps écoulé entre l'accès à la permanence et la première mobilité externe. Il s'élève en moyenne à 5,9 ans pour les 49 individus de la base « carrières » qui, au moment de l'enquête, avaient déjà connu une mobilité externe en tant que permanents. Quant aux 85 personnes qui n'avaient pas (ou pas encore) connu de mobilité externe, leur ancienneté moyenne dans

---

15 Soit 0,08 promotions par an en moyenne. Calcul : nombre total de mobilités internes rapporté à la durée de la carrière dans l'emploi académique permanent (données : base « carrières »).

16 Calcul : nombre total de mobilités externes rapporté à la durée écoulée dans la phase considérée (données : base « carrières »).

l'établissement qui leur a accordé la permanence atteint 14 ans, ce qui donne une idée de la force stabilisatrice de la permanence dans les trajectoires individuelles.

Le choix du mode de mobilité (promotion *versus* mobilité externe) engendre en outre des inégalités dans l'emploi stable. Les individus qui font usage du canal du marché gravissent en effet plus rapidement les échelons de la hiérarchie : la proportion de *professors* chez ceux qui ont effectué au moins une mobilité externe après la permanence (près de 60 %) est presque deux fois plus élevée que celle de la population de référence. Le mode d'accès compte aussi : sur les 44 professeurs de la base, ceux qui ont atteint ce grade par une mobilité externe ont un âge moyen de 41,6 ans, contre 46,5 ans pour ceux qui ont emprunté le canal de la promotion interne. Il y a donc des différences inter-individuelles non négligeables au sein de ce second segment de main-d'œuvre. Elles restent contenues tant que les individus se conforment à une relation salariale de long terme avec leur institution. Elles s'exacerbent dès lors que certains permanents parviennent à se détacher de ce segment en entrant dans une troisième phase de carrière dont les règles du jeu sont bien particulières.

### 1.3. Un micro-marché de vedettes : salaires élevés et pratiques marchandes

Depuis 1987, le grade de *professor* n'est plus encadré par une régulation salariale à l'échelle nationale, contrairement aux autres catégories de personnel. La détermination des salaires professoraux, délocalisée au niveau des établissements, fait l'objet de négociations individuelles<sup>17</sup>. Ainsi, depuis cette date, l'accès au professorat donne la possibilité d'échapper à la contrainte des conventions collectives et de revendiquer une rémunération élevée (Shattock, 2001, p. 73). Ces nouvelles possibilités d'individualisation se sont traduites par une croissance disproportionnée des salaires professoraux par rapport aux autres catégories de personnel (cf. Tableau 5).

Tableau 5. Salaires moyens et médians d'universitaires à temps plein selon la catégorie d'emploi<sup>18</sup>.

	Lecturer 1		Lecturer 2		Lecturer 3	
	moyenne	médiane	moyenne	médiane	moyenne	médiane
2001/02	24 460	24 017	31 317	32 537	37 412	38 603

<sup>17</sup>Il existe dans la plupart des établissements un comité chargé des rémunérations professorales, qui examine périodiquement les mérites des professeurs en poste pour décider de leur progression salariale. Mais il est courant que des négociations salariales en tête à tête avec le *vice-chancellor* de l'université court-circuitent ce comité, notamment à l'occasion de mobilités externes.

<sup>18</sup> Source : UCEA, 2013. Ces données sont issues d'une demande spéciale de l'UCEA auprès de l'agence HESA. Les catégories Lecturer 1, 2 et 3 sont définies en fonction des échelons salariaux et ne correspondent pas nécessairement à des grades effectifs ou à des intitulés de postes. Cependant, les niveaux 1, 2 et 3 correspondent peu ou prou aux grades respectifs de *lecturer*, de *senior lecturer*, et de *reader* ou *principal lecturer* (HEFCE, 2012, p.47).

2002/03	25 497	25 033	32 436	33 679	38 763	39 958
2003/04	26 566	25 894	33 313	34 838	39 808	41 333
2004/05	26 187	26 671	34 020	35 883	40 319	42 059
2005/06	29 004	27 929	35 336	36 959	42 176	43 321
2006/07	30 279	29 409	36 707	38 068	43 280	43 638
2007/08	32 155	31 274	38 180	39 159	44 944	45 397
Évolution (2002-2008)	+31,5%	+30,2%	+21,9%	+20,4%	+20,1%	+17,6%

Aujourd'hui, la rémunération brute annuelle moyenne des professeurs s'élève à environ 70 000 £, contre 43 000 £ pour le reste des personnels académiques (HESA, 2013)<sup>19</sup>. Mais la totalisation statistique occulte les différences entre les salaires professoraux les plus bas (environ 60 000 £) et des rémunérations spectaculaires (supérieures à 100 000 £).

L'attribution de tels salaires répond à des mécanismes qui relèvent d'un marché du travail déconnecté de ceux des phases précédentes de la carrière. Trois pratiques marchandes sont spécifiques à ce fonctionnement à part. Tout d'abord, le *buy-out*, qui consiste à obtenir une décharge d'enseignement en échange du versement d'une part de budget d'un projet de recherche, est révélateur d'une position avantageuse dans les rapports de force avec le département. Ensuite, la pratique de l'« invitation », dont la forme la plus poussée est le débauchage, est l'indice d'un positionnement dans un micro-marché de professionnels fortement convoités par des recruteurs en concurrence les uns avec les autres. Il y a enfin la menace de démission, dont le but est de négocier une promotion ou une augmentation salariale. Celle-ci donne à voir la nature particulière de la relation d'emploi, car son issue dépend du degré de dépendance de l'employeur envers l'employé. Les sections qui suivent présentent ces trois pratiques marchandes.

### 1.3.1. *Buy-out* : « you can take your research grants with you »<sup>20</sup>

Le développement du financement de la recherche sur projets a fait émerger de nouvelles logiques de distinction entre les universitaires. Un projet financé « produit » en effet une hiérarchie entre son porteur, qui contrôle le budget et décide de son allocation, et les autres participants au projet — notamment le personnel de renfort — qui dépendent de ce budget. C'est cette portabilité individuelle des projets de recherche qui donne accès à la pratique du *buy-out*, comme l'explique Lucy, professeur de sociologie de 45 ans, experte en la matière :

<sup>19</sup>Il est à noter que l'usage de ces salaires désencadrés est variable selon les établissements. Si l'on retient les dix universités qui paient le plus leurs professeurs, le salaire professoral moyen s'élève à plus de 85 000 £ par an (HESA, 2013).

<sup>20</sup> « Tu peux emporter tes budgets de recherche avec toi ».

*“In the UK as an academic, you can take your research grants with you. The research grant doesn't stay with the university; it goes with the lead researcher. [...] When you are successful in bringing in research money, a proportion of that money is used to buy out your teaching time. So what happens is that they simply pay somebody else at your level to do your teaching. [...] And obviously you couldn't have situations where all of your staff were bought out [rires].”*

[Au Royaume-Uni, en tant qu'universitaire, tu peux emporter tes budgets de recherche avec toi. L'argent du projet ne reste pas à l'université ; il suit le chercheur qui pilote le projet. [...] Quand tu parviens à faire entrer de l'argent pour la recherche, une partie de cet argent est utilisé pour alléger tes heures de cours. Donc ce qui se passe c'est qu'ils paient quelqu'un d'autre de ton niveau pour assurer ton service d'enseignement. [...] Et bien sûr tu ne peux pas avoir de cas où toute l'équipe du département bénéficie d'une décharge !]

Elle souligne, ce qui pour elle est une évidence, que l'accès au *buy-out* est limité à une minorité d'individus. La fixation de cette limite est d'abord fonction du succès des membres du département dans l'obtention de crédits de recherche. Elle peut également dépendre, comme c'est le cas dans son département, de l'arbitrage du directeur, qui ne concède pas systématiquement le droit au *buy-out* à ceux qui ont obtenu un financement.

Cas particulier de transaction économique entre un département et l'un de ses membres, le *buy-out* met en scène l'échange d'une décharge d'enseignement contre des crédits de recherche dont dispose l'universitaire. Il place, de cette manière, le détenteur d'un crédit de recherche dans une position analogue à celle d'un recruteur, même si, officiellement, c'est le département qui porte la responsabilité juridique du recrutement. Il révèle alors pleinement le pouvoir de contrôle des ressources matérielles qu'exerce son bénéficiaire, et sa capacité à maîtriser l'organisation de son propre travail et du travail d'autrui. Si la force de cette influence ne dépend pas uniquement du montant des ressources économiques contrôlées par l'universitaire, celui-ci peut toutefois donner un ordre d'idée. Il a été possible, à partir du budget recherche des départements de l'université A, d'estimer le montant que contrôle Lucy. Trois enveloppes à son nom, inscrites dans le registre « *buy-out funds* », représentent un total de plus de 75 000 £, une somme qui suffit à recruter un enseignant remplaçant à temps partiel pendant quatre ans.

Mais la détention de budgets de recherche ouvre également d'autres possibilités. En tant qu'actifs transférables, ces budgets s'ajoutent à d'autres capitaux appropriés par les individus, qui peuvent expliquer le degré inhabituel de convoitise dont ils font l'objet auprès d'employeurs concurrents.

### 1.3.2. Débauchage : « *all right, I'll do it then* »<sup>21</sup>

Une des particularités des vedettes est qu'elles font régulièrement l'objet de propositions d'embauche par d'autres universités. Ainsi, à l'opposé de la relation d'emploi non permanent, la répartition des risques économiques est à l'avantage de l'employé. Ce dernier peut ou non s'emparer de cette situation en acceptant l'offre de recrutement ou en entrant en négociation avec son employeur. Divers modes de mobilité se dessinent alors. C'est l'association de mobilités externes à des formes atypiques d'appariement absentes dans les deux phases de carrière précédentes qui caractérise le fonctionnement particulier du micro-marché des vedettes. Les rencontres entre recruteurs et recrutés ne se font plus par offre d'emploi publique suscitant des candidatures individuelles, mais par des sollicitations, de la part des recruteurs, auprès de potentiels futurs collègues. Ces sollicitations s'observent dans la pratique de l'invitation, qui prend couramment la forme du débauchage (*poaching*). D'après Paul, ancien membre de l'exécutif de l'Université B aujourd'hui en retraite :

*“There’s always a reaction from universities when you are headhunting one of their staff, but as they are headhunting some of your staff at the same time, you know, it’s fair game.”*

[Il y a toujours une réaction des universités quand tu cherches à débaucher un de leurs chercheurs, mais comme eux-mêmes chassent aussi tes chercheurs, tu sais, ça reste *fair-play*.]

Si l'on reprend les expressions des enquêtés, il arrive ainsi d'être « invité » à postuler pour un poste ou, dans des conditions plus exceptionnelles, d'être « chassé » ou « acheté ». George, professeur de philosophie de 49 ans, voit ainsi rétrospectivement sa carrière comme un cheminement jalonné d'opportunités qui lui sont venues sans qu'il en ait eu l'initiative. À 46 ans, il est approché par une université d'élite pour postuler à une chaire particulièrement prestigieuse qu'il n'avait pas envisagé de briguer :

*“All the indications were that if I applied I would get it. They couldn’t say it to me in similar words, but there was a clear implication that I would be offered it if I put my name forward. [...] The interview was a joke. I mean it wasn’t serious. It was so obvious from the interview that I’d already got it. They didn’t ask me any challenging questions at all.”*

[Tout indiquait que si je postulais j'allais être recruté. Ils ne pouvaient pas me le dire dans ces termes, mais il était clair qu'on allait me proposer le poste si je me déclarais candidat. [...] L'entretien de recrutement était une blague. Je veux dire, ce n'était pas

---

21 « Allez, OK, j'y vais ».

sérieux. Il était tellement évident au moment de l'entretien que j'avais déjà le poste. Ils ne m'ont posé aucune question difficile.]

Quelques années plus tard, une autre université le contacte et lui fait une offre salariale qu'il estime « extraordinaire ». Les négociations sur le salaire se font directement avec le *vice-chancellor* et aboutissent à un accord verbal, qui sera rapidement formalisé par la signature d'un contrat. Ses derniers épisodes professionnels ont, à ses yeux, quelque chose d'étrange :

*“So it's a strange thing, I mean, you know... Six years ago, I was in W. So I went from W to X, to Y, to Z... None of this was planned. Just a series of moves. The X job I actually applied for; I really wanted that. But the Y and the B really were by invitation. [...] The way it feels to me is that everything I've done has just been in response to offers that have been made to me. Offers that I have not solicited usually, that have just appeared out of the blue. And I always thought: 'oh, all right, I'll do it then'.”*  
[Donc c'est quelque chose d'étrange, tu vois... Il y a six ans, j'étais à W. Je suis allé de W à X, à Y, à B... Rien de tout cela n'était planifié. Juste un enchaînement de mobilités. Pour le poste à X, j'ai postulé ; je voulais vraiment l'avoir. Mais pour Y et B, c'était vraiment par invitation. [...] J'ai l'impression que tout ce que j'ai fait, ça n'a été qu'en réponse à des propositions qui m'ont été faites. Des propositions que je n'ai généralement pas sollicitées, qui sont venues inopinément. Et j'ai toujours pensé : « Allez, OK, j'y vais ».]

Les universitaires qui, comme ce philosophe, sont particulièrement recherchés, représentent une main-d'œuvre difficilement stabilisable pour leurs employeurs. Des travaux datant des années 1950 identifiaient déjà, aux États-Unis, une catégorie d'universitaires aux pratiques de mobilité et aux registres identitaires particuliers. Les « *cosmopolitans* », davantage attachés à leur discipline qu'à leur département, se distinguaient des « *locals* », moins mobiles et plus loyaux (Gouldner, 1957). L'analyse des carrières des vedettes académiques suggère de prendre en compte, au-delà des attitudes plus ou moins loyales des individus à l'égard de leur institution, la nature de ce qui est échangé au cours d'une transaction sur le marché du travail. Pour s'en convaincre, il suffit de s'attarder sur les possibilités de conclusion de transactions à forte teneur marchande sur ce segment de vedettes.

### 1.3.3. Menace de démission : « *it's a bit of poker playing* »<sup>22</sup>

Le pouvoir d'attraction des vedettes leur permet d'être à l'initiative de transactions atypiques. Par exemple, la menace de démission vise à négocier des conditions d'emploi en vue de les

---

22 « C'est un peu un coup de poker ».

améliorer. Voici comment John, arrivé au département de *politics* de l'Université B en 2004, explique cette pratique, qu'il n'a « pas encore », dit-il, tentée :

*“What everyone else does when they want to get a professorship is to apply for a chair somewhere else, even if they don't really want to move. That's how you play the academic game. It's easier to get a chair outside your department than within the university you're working. [...] Therefore, lots of people who want a chair would just try to short-circuit the internal promotion process. The idea is to get offered a chair somewhere else and then to go to your vice-chancellor and say: 'Look, the University of Whatever-it-is-down-the-road has offered me a chair. What are you gonna do about it?' And at that point you hope that the VC says: 'Well, I'm gonna offer you a chair; stay here.' So it's a bit of a poker playing. I haven't done it yet; but most people do it in some phase in their career. It's a very prevalent mode of career progression within Britain. [...] It works if you are an RAE asset. [...] The VC would be mad to lose you... I've seen people doing it and failing.”*

[Ce que tout le monde fait quand il veut passer *professor*, c'est de postuler à une chaire ailleurs, même s'il n'a pas vraiment envie de bouger. C'est comme ça qu'on joue le jeu académique. Il est plus facile d'obtenir une chaire en dehors de ton département qu'au sein de ton université. [...] Du coup, beaucoup de gens qui veulent une chaire vont juste essayer de court-circuiter le système de promotions internes. L'idée est de se faire proposer une chaire quelque part, puis d'aller voir son *vice-chancellor* et lui dire : « Regardez, l'université d'en face m'a proposé une chaire. Qu'est-ce que vous comptez faire maintenant ? » Et tu espères qu'à ce moment-là il va dire : « Restez ici, je vais vous offrir une chaire ». Donc c'est un peu un coup de poker. Je ne l'ai pas encore fait ; mais la plupart des gens le font à un moment de leur carrière. C'est un mode très courant de progression en Grande-Bretagne. [...] Ça marche si tu es un atout au sens du RAE. [...] Le *vice-chancellor* serait furieux de te perdre... J'ai vu des gens le faire et rater leur coup.]

Il s'agit ici d'obtenir une chaire professorale dans sa propre université en s'appuyant sur l'offre d'une université concurrente, ce qui revient à mobiliser le marché externe pour négocier une promotion interne. Mais la menace de démission est également mobilisée par des professeurs — rang le plus élevé de la hiérarchie des grades — pour négocier un niveau de rémunération plus élevé (Georghiou et al., 2000, p. 43).

Le « court-circuit » du système de promotion interne dont parle John est possible, nous dit-il, si l'on est un « *RAE asset* », c'est-à-dire si l'on est en mesure de présenter un volant de

publications suffisamment conséquent pour le prochain cycle d'évaluation du RAE, lequel déterminera la dotation de l'université en argent public. La même vision émane des propos de Richard, professeur d'histoire de 48 ans, qui tire de sa carrière un exemple concret d'investissement d'une université dans ce qu'il appelle sa « contribution » au RAE :

*“A colleague who I was working with invited me to apply for a position at [his] University. [...] There were not many applicants. The job was a targeted one and it was for an RAE position.*

— *What do you mean by that?*

— *Well, that my research was sufficiently good for the RAE strategy. So they wanted to appoint a research-active person with a strong RAE contribution. So it brought me in, I guess... They bought my research. And I think it's the case for most senior positions.”*

[Un collègue avec qui je travaillais m'a invité à candidater à un poste dans son université. [...] Il n'y avait pas beaucoup de candidats. Le poste était fléché « RAE ».

— Que voulez-vous dire par là ?

— Eh bien, que ma recherche était suffisamment bonne pour la stratégie RAE. Ils voulaient recruter une personne *research-active* avec une forte contribution RAE. C'est ce qui m'a fait entrer, je suppose... Ils ont acheté ma recherche. Et je pense que c'est le cas pour la plupart des positions les plus élevées.]

Si l'on en croit les propos de ces deux interviewés, les recruteurs n'ont pas acheté une capacité de travail mais des « actifs », en l'occurrence un volant de publications récentes, valorisables au sens du RAE. La forte teneur marchande de ces relations employé-employeur semble en contradiction avec la codification formelle du rapport social qui les lie, un rapport salarial assorti d'un contrat d'emploi permanent. On reviendra dans la deuxième partie de l'article sur cette hybridation entre rapport salarial et rapport marchand ; il convient au préalable de poser la question de l'ampleur du vedettariat académique.

#### 1.3.4. Le vedettariat : visibilité polémique et invisibilité statistique

Les vedettes académiques sont rétives à la quantification. Aucune catégorie administrative ou statistique n'a été créée pour instituer un traitement bureaucratique ou politique spécifique à cette population. Alors que depuis plus de 25 ans, les salaires des professeurs n'ont plus de limite supérieure, l'agence statistique HESA ne définit pas de tranche de salaire au-delà de 56 467 £. Pourtant, depuis quelques années, les revenus spectaculaires de certains universitaires suscitent la polémique. Alimentée par certains médias et par les organisations syndicales, la mise en scandale des hauts revenus académiques fait l'objet d'actions spécifiques en faveur de la transparence. Tout récemment, l'*Information Commissioner's Office*, organisme public chargé du droit à l'information, a demandé au King's College de Londres de publier les rémunérations exactes des 127 de ses employés dont il avait déclaré

qu'ils étaient payés au-delà de 100 000 £ par an<sup>23</sup>. En attendant, cette information est indisponible.

La possibilité de haut salaire, liée au grade de professeur, concerne 17 880 individus, soit 10 % du personnel académique du pays. Des analyses secondaires des données de l'agence HESA suggèrent que, sans compter les praticiens cliniques des disciplines médicales, environ 10 000 individus ont des salaires annuels supérieurs à 70 000 £ (HEFCE, 2012), et qu'environ 2 500 d'entre eux perçoivent plus de 100 000 £ par an<sup>24</sup>.

Cette invisibilité statistique touche également les pratiques du *buy-out*, du débauchage et *a fortiori* de la menace de démission. Pour les premières, qui sont des pratiques internes à chaque département, on ne dispose d'aucune remontée d'information. On peut simplement évoquer le fait que les possibilités de portage individuel de budgets de recherche se sont accrues en raison de l'adoption de nouvelles règles comptables en 2005<sup>25</sup> et de la croissance de la part du financement par projets, passée de 1,4 à 4,8 milliards de livres sterling entre 1994 et 2013, pour atteindre aujourd'hui 16 % du budget de l'enseignement supérieur britannique (HESA, 2014). Concernant les pratiques de débauchage, on ne peut compter que sur quelques cas spectaculaires rapportés par les médias<sup>26</sup> et sur les données déclaratives d'enquêtes institutionnelles<sup>27</sup>, ce qui est insuffisant pour estimer leur fréquence. Enfin, pratique informelle et en partie secrète, la menace de démission — réussie ou ratée — est de loin la pratique la plus difficilement quantifiable. Ces quelques éléments d'approche ne sauraient donc fonder une évaluation précise du périmètre du vedettariat académique, mais ils suggèrent que les individus concernés se comptent en milliers.

Parce qu'il repose sur des pratiques discrétionnaires et informelles, parce qu'il ne fait l'objet d'aucune régulation, ce micro-marché de vedettes a un avenir incertain. Des mesures peuvent être prises pour limiter les hauts salaires, le débauchage sans publication de poste ou la portabilité individuelle des budgets de recherche. La « bulle » peut éclater, si les tentatives actuelles de mise en scandale ont du succès. Ainsi, ce que cet article documente, ce n'est pas tant l'existence « évidente » de ce segment que les conditions de possibilité de son

---

23« Salaries of high-earning professors may be disclosed », *Times Higher Education Supplement*, 10 juillet 2014.

24« Professorial pay rises twice as fast as rest », *Times Higher Education Supplement*, 28 mars 2013.

25La mise en place en 2005 du *Full Economic Costing* dans la gestion de projets des *Research Councils* a facilité la portabilité individuelle des budgets de recherche et les possibilités de sous-traiter le service d'enseignement des porteurs de projets (Camerati, 2014).

26Le quotidien *Guardian* rapporte ainsi que les universités de Manchester, Leeds, Surrey ou East Anglia ont recruté chacune une centaine de « stars académiques » (« Academic recruitment: beware, predators at large », 10 décembre 2012), provoquant dans certains cas le transfert d'équipes entières de chercheurs (« Research funding limited to star academics », 9 juillet 2012).

27Un rapport sur les impacts du RAE indique que la quasi-totalité des 30 *vice-chancellors* interrogés déclare avoir perdu des employés réputés pour leur recherche suite à une offre plus attractive par une université concurrente (Georghiou et al. 2000, p. 43).

fonctionnement, qui ont procuré à certains acteurs des ressources, auparavant inexistantes, pour faire fonctionner le marché autrement.

## **2. Conditions d'activation d'un marché de vedettes dans l'emploi académique**

Alors que l'on peut voir la permanence comme une forme assez exemplaire de régulation de la mobilité des universitaires par le statut d'emploi, garantissant ainsi l'existence d'un segment de main-d'œuvre permanente, il est plus difficile d'identifier un mécanisme ou un dispositif clair conditionnant le fonctionnement du micro-marché de vedettes. Deux ensembles de conditions semblent néanmoins requises : l'appropriation individuelle des « produits » du travail scientifique et leur transférabilité, et l'existence de comportements spécifiques.

### ***2.1. Quand les capitaux priment sur les capacités : le rôle des actifs transférables***

On considère généralement que l'échange salarial est une transaction qui porte « sur la capacité de travail de l'individu vivant » (Steiner, 2012, p. 68). La plupart des théories des marchés du travail sont implicitement fondées sur cette idée : le marché du travail est appréhendé comme « une arène au sein de laquelle les travailleurs échangent leur *force de travail* contre une rémunération, un statut, et d'autres récompenses liées au poste occupé » (Kalleberg et Sørensen, 1979, p. 351, traduit et souligné par l'auteur).

Cette définition quelque peu étroite de l'échange salarial présente des limites évidentes pour comprendre le fonctionnement des marchés du travail universitaires, où « le prix correspond également à l'achat d'un produit : celui des activités passées du candidat » (Musselin, 1996, p. 202). Cela est d'autant plus vrai en ce qui concerne le micro-marché des vedettes académiques, où, si l'on en croit les enquêtés, la transaction porte davantage sur des actifs que sur une force de travail à venir. Leurs récits sont sans doute à nuancer : si les « actifs » des vedettes peuvent intéresser les universités, leur capacité de travail ne doit pas pour autant être sous-estimée ; on attend aussi d'eux qu'ils montent et coordonnent des projets de recherche, remplissent un rôle de *leader* local (directeur de département, président de comités divers), établissent de nouvelles relations avec des universités au niveau international, etc. Ce n'est que durant les mois précédant le RAE que l'on peut considérer que l'échange porte avant tout sur les actifs transférables des individus. Car pour améliorer leur évaluation, les universités s'efforcent d'acquérir des universitaires ayant un portefeuille de publications. Ainsi, un phénomène particulièrement notable de transferts académiques a été relevé juste avant le RAE de 1996 (Hare, 2003, p. 58). Les débats suscités par cet engouement ont abouti à une règle d'embargo au recrutement durant l'année précédant l'évaluation à venir (appelée « *one-year rule* » ; voir à ce sujet Georghiou et al., 2000, p. 43), ce qui n'a pas empêché les recrutements

sur salaires élevés d'augmenter sensiblement entre 2011 et 2012, en vue du cycle d'évaluation de 2014<sup>28</sup>.

On pourrait questionner le rôle clé des actifs transférables à partir de l'idée que les « marchandises » du travail universitaire ne constituent qu'un signal de la qualité des individus permettant aux recruteurs de réduire l'incertitude de leur jugement. Mais si cela était le cas, comment expliquer que les recruteurs de vedettes se risquent à investir dans une force de travail future qu'ils savent difficilement stabilisable ? Si les universités « chassent » des vedettes académiques les mois qui précèdent le RAE, ce n'est pas uniquement parce que leurs publications récentes fournissent à leurs yeux la garantie d'un travail à forte valeur ajoutée après le recrutement, mais parce qu'elles ont, à leurs yeux, une valeur quasi-monétaire.

L'importance des actifs transférables dans le vedettariat invite à réinterroger le rôle donné habituellement aux compétences dans la structuration des marchés du travail :

« Si les qualités des individus offrant leur travail incorporent des acquis d'expérience et que l'apprentissage est inclus comme une valeur permanente dans le système de travail, le lexique et la métrique de l'évaluation seront ceux des capacités, plutôt que des capitaux [...] Les détenteurs de compétences peu valorisées sont livrés à la concurrence par les prix du travail non qualifié, les détenteurs de compétences acquises pour partie dans l'entreprise et dans les emplois fonctionnels ordinaires de l'entreprise sont stabilisables dans des emplois d'horizon moyen ou long d'un marché interne à la firme, et les détenteurs de qualifications très élevées négocient leur valeur sur un marché élargi » (Menger, 2003, p. 239).

Si l'on suit cette perspective, c'est le différentiel de compétences entre les vedettes académiques et leurs collègues qui expliquerait l'activation d'un micro-marché spécifique. L'explication proposée par O. Godechot, tirée d'une enquête sur l'industrie financière où s'observent également des cas de menace de démission, semble plus utile pour comprendre le vedettariat académique :

« Les opérateurs ne partent pas seuls. Lorsqu'ils démissionnent, ils partent avec leur corps, lieu de déposition d'un ensemble d'actifs qui leur donnent une grande valeur sur le marché du travail. Ils partent avec de l'information, des savoirs, des savoir-faire. Ils partent avec des clients. Ils partent avec des équipes. Ce marché du travail est donc fondamentalement double. Il est à la fois marché des personnes et marché de ce qui est emporté par les personnes. Ce qui fait la valeur du transfert doit plus être cherché dans

---

28« Reach for the stars », *Times Higher Education Supplement*, 1<sup>er</sup> novembre 2012.

les actifs transférés que dans les compétences intrinsèques des personnes qui portent ces actifs » (Godechot, 2006, p. 360).

« Le marché du travail des opérateurs financiers éclaire bien les limites de l'explication par les compétences. Car si les *traders* et les vendeurs occupent des positions plus favorables (et touchent des revenus plus élevés) que les ingénieurs financiers ou les responsables de *back-office*, ce n'est pas en raison d'un différentiel de compétences, mais en vertu du pouvoir de marché que leur confère la captation de certains actifs d'entreprise de valeur élevée. Le marché du travail de l'industrie financière apparaît donc moins comme un marché de personnes et de compétences personnelles que comme un marché d'actifs d'entreprises collectivement produits et emportés par des personnes qui en organisent le transfert » (Godechot, 2006, p. 341).

Ces remarques suggèrent de mieux caractériser le rôle de l'appropriation d'actifs transférables par les universitaires. La reconnaissance de la propriété intellectuelle par le biais de la signature scientifique (Pontille, 2002) fait que les « produits » du travail de recherche (publications sous forme d'ouvrages et d'articles notamment) n'appartiennent pas à l'institution, mais à l'employé<sup>29</sup>. Il en va de même pour d'autres actifs : actifs « budgétaires » (portefeuille de projets de recherche financés), capital social (relations avec des acteurs influents) et, dans les sciences expérimentales, actifs technologiques (inventions brevetables ou valorisables par des unités de transfert de technologie).

Cette capacité d'appropriation est susceptible d'être plus fréquente dans les universités à forte intensité de recherche. C'est ce que suggère notre enquête : les carrières des enquêtés de l'université B fournissent plus d'exemples de pratiques marchandes et de négociation des conditions d'emploi<sup>30</sup>. Le vedettariat s'observe aussi à l'université A ; mais, dans cet établissement, l'accumulation du capital scientifique semble jouer un rôle moindre que l'appropriation de budgets de recherche.

Enfin, plus que l'appropriation individuelle d'actifs, c'est surtout leur accumulation qui explique le vedettariat. Tous les universitaires, y compris les temporaires, sont en théorie capables de s'approprier des actifs transférables — en quantités variables toutefois. C'est cette variabilité qui distingue les transactions sur le micro-marché de vedettes de celles des autres segments, et qui explique la présence ou non de pratiques marchandes comme le *buy-out*, le débauchage ou la menace de démission. L'analyse doit ensuite prendre en compte une deuxième source de variabilité, d'ordre comportemental.

---

<sup>29</sup>Dans les disciplines où des indicateurs quantitatifs servent d'étalon dans le jugement académique, le nombre de citations peut devenir une composante importante du capital scientifique.

<sup>30</sup>Si cette observation se confirme à l'échelle du champ, cela signifie que les chances d'accès au vedettariat sont supérieures pour les universitaires affiliés aux établissements les plus prestigieux, qui sont aussi les universitaires les plus dotés en capitaux scolaires et d'origine sociale privilégiée (Paye, 2013, pp. 220-227).

## 2.2. Un comportement de vedette ? Mobilité, déloyauté, négociation

Détenir des capitaux transférables, ce n'est pas tout ; encore faut-il que ces derniers soient convertis en valeur sur le marché du travail. La convoitise dont les vedettes font l'objet ne relève pas d'une simple imputation unilatérale de la valeur, mais d'interactions entre le porteur d'actifs et l'employeur. La mise en marché des capitaux transférables suppose alors des comportements particuliers.

Tout d'abord, la disponibilité. La mobilité fréquente dans la vie professionnelle des vedettes exige certaines formes de mise en compatibilité de la vie familiale, comme chez Richard :

*“When I met [my wife] she was a librarian doing quite well. She moved to University X to be with me, to a lesser job, so I guess you could say that... well, she would say that her career suffered as a result of being involved with me. [...] So she moved from being a full-time career woman to a much part-time kind of situation... [...] Every time that I moved she had to start again. It's easier for me... I mean: I moved, I had a job; and she moved, and didn't have a job. [...] We turned out to be quite a traditional type of couple with the male bread earner and the wife looking after the children.”*

[Quand j'ai rencontré [ma femme], elle était bibliothécaire et ça lui réussissait plutôt bien. Pour me suivre, elle a rejoint l'université X sur un poste moins élevé, donc je suppose qu'on peut dire que... bon, elle dirait que sa carrière en a pâti. [...] Donc elle est passée d'un profil de femme professionnelle à plein temps à une situation à temps partiel... [...] Chaque fois que j'ai bougé elle avait à recommencer. C'est plus facile pour moi... Je veux dire : je bougeais, j'avais un emploi ; et elle bougeait, et n'avait pas d'emploi. [...] On est devenu en fin de compte un couple assez traditionnel avec l'homme qui travaille et la femme qui s'occupe des enfants.]

Les données de la base « carrières » suggèrent que cette disposition à la mobilité joue sur l'accès au niveau professoral : l'indice annuel de mobilité des 44 professeurs de la base (6,5 %) est deux fois plus élevé que celui des non-professeurs (2,8 %) <sup>31</sup>.

Dans certains cas, être mobile signifie remettre en cause un comportement censé aller de pair avec le contrat d'emploi permanent : la loyauté. Voici un exemple de transfert pouvant être vu comme déloyal ou opportuniste, rapporté par George :

*“Three months after starting in X, there was a tenured tutorial fellowship advertised at Y. I didn't apply for it, because I thought I had only just started in X; I can't apply for another job after three months. [...] But then I got a letter from one of the people at Y*

---

<sup>31</sup>Calcul : nombre total de mobilités externes rapporté à la durée de la carrière dans l'emploi académique permanent.

*inviting me to apply for the job. Now this changed the situation in my mind, because I thought: 'Well, I haven't pursued this, they've invited me to apply'. So I asked various people in X what they thought. Was it OK, was it not OK? And the advice I got was: 'Of course it's OK. You should apply'. So I did it and they offered it to me. And when I went to tell it to [the director of X], he was extremely unhappy about it. He said: 'We were expecting you to be here for at least three years, and you've only been here for three months. How can you do this?'. ”*

[Trois mois après ma prise de poste à X, il y a eu la publication d'un poste permanent d'enseignant à Y. Je n'ai pas postulé, en me disant que je venais juste de commencer à X et que je ne pouvais pas postuler à un autre emploi après trois mois. [...] Mais ensuite j'ai reçu une lettre d'une personne à Y m'invitant à me présenter. Ça a changé la situation dans ma tête, parce que je me suis dit : « Bon, je n'ai pas fait de démarche, et ils m'invitent à postuler ». Donc j'ai demandé à plusieurs personnes à X ce qu'elles en pensaient. Était-ce OK ou non ? Et le conseil qu'on m'a donné était : « Bien sûr que c'est OK. Tu devrais présenter ta candidature ». Donc je l'ai fait et ils m'ont proposé le poste. Et quand je suis allé le dire au directeur de X, il était extrêmement mécontent. Il a dit : « On attendait de vous d'être ici pour au moins trois ans, et vous n'êtes resté que trois mois. Comment pouvez-vous faire ça ? ».]

Ce récit met en évidence l'élasticité de la norme implicite de la loyauté dans le cadre d'un contrat de travail. Si cet enquêté était resté sur ce qu'il présente comme sa conception initiale de la loyauté, sa carrière aurait sans doute pris une autre direction.

Enfin, outre la mobilité et la déloyauté, la disposition à la négociation figure parmi les caractéristiques des acteurs impliqués dans le vedettariat. On a vu que la pratique du *buy-out* pouvait dépendre, au-delà de la détention de budgets de recherche, de négociations avec le directeur du département. Une menace de démission, acte de négociation par excellence, peut également échouer en l'absence de certains ingrédients comportementaux. Enfin, une tentative de débauchage peut, si les négociations sont bien menées, convaincre quelqu'un qui ne souhaite pas changer de situation professionnelle ou géographique : George a une fois accepté un transfert à un moment de sa carrière où il cherchait plutôt de la stabilité :

*“It was difficult because I had no desire to go to X particularly. I had a position in Y, I lived in Y, I'd only moved to Y two years previously.”*

[C'était difficile parce que je n'avais aucune intention d'aller à X en particulier. J'avais un poste à Y, je vivais à Y, je n'avais rejoint Y que deux ans auparavant.]

Les dispositions à la mobilité, à la déloyauté et à la négociation peuvent être repérées dans les autres segments du marché du travail académique. En cela, ces comportements ne sont pas strictement limités au vedettariat. En revanche, sans la marchandisation de l'échange salarial qu'ils permettent, le micro-marché de vedettes ne saurait fonctionner. En définitive, l'apparition du vedettariat invite à s'interroger sur le développement, voire la banalisation, des éthos opportunistes au sein de la profession.

### ***2.3. Étendue du phénomène : tropisme académique ou structure élémentaire de l'organisation sociale du travail ?***

Dans quelle mesure cette forme de tripartition du salariat est-elle généralisable ? Une partie des faits et des chiffres rassemblés dans cette analyse sont restreints à cinq disciplines des sciences humaines et sociales et à deux établissements. On a pu constater, à partir de statistiques nationales, que la segmentation entre emplois permanents et temporaires concernait l'ensemble de l'emploi académique au Royaume-Uni<sup>32</sup>. En ce qui concerne le vedettariat académique et les pratiques du *buy-out*, du débauchage et de la menace de démission qui lui sont liées, les entretiens avec des managers des universités A et B et les faits rapportés par la documentation grise et la presse écrite suggèrent que le phénomène touche l'enseignement supérieur britannique dans son ensemble<sup>33</sup>.

Mais s'agit-il d'une singularité britannique ? Le cas décrit ici ressemble à un hybride entre le modèle général de C. Musselin (2000), basé sur des enquêtes empiriques en France, en Allemagne et aux États-Unis, qui définit un marché du travail en deux segments et organisé par la transition de la permanence, et le modèle allemand au sein duquel on identifie un « marché des professeurs » au rôle assimilable à celui de prestataire de service (Friedberg et Musselin, 1989). On retrouve en effet ces deux faits de structure au Royaume-Uni : un dualisme très net de la main-d'œuvre où la permanence opère une transition entre deux régimes du marché du travail, et un espace de concurrence restreint aux règles plus marchandes. C'est en fin de compte aux États-Unis, où s'observent à la fois des emplois temporaires en masse, des recrutements au niveau des grades supérieurs et des négociations salariales pouvant déboucher sur des rémunérations élevées, que le marché du travail académique est le plus susceptible de présenter des caractéristiques analogues à celui du Royaume-Uni.

---

32Le taux d'emploi temporaire varie peu en fonction des champs disciplinaires. Les données de 2007-2008 de l'agence HESA indiquent que c'est dans les « *biological, mathematical & physical sciences* » que la part relative des emplois temporaires est la plus élevée (45 %). Les « *administrative, business & social studies* » se distinguent en revanche par une part un peu plus faible que la moyenne (28,5 %).

33C'est d'ailleurs des disciplines des sciences « dures » et de l'économie que sont tirés les exemples les plus spectaculaires. En ce qui concerne les établissements, le fait que l'on ait observé des pratiques liées au vedettariat dans deux universités de profils très distincts suggère qu'ils ne se limitent pas à une fraction de l'espace de l'enseignement supérieur.

Qu'en est-il des autres secteurs d'emploi ? Les tendances en cours de flexibilisation de l'emploi et d'effritement du rapport salarial laissent penser qu'un désencastrement des marchés du travail peut se produire à la fois par le bas (précarisation et fragilisation des statuts) et par le haut (essor des hauts salaires, vedettariat). Outre l'industrie financière, les mondes de l'art et de la compétition sportive offrent des terrains *a priori* propices aux analogies, puisqu'on y trouve de multiples formes de cotation des travailleurs. Si l'on fait abstraction de certaines différences de nature, le marché des footballeurs professionnels constitue un cas comparable de valorisation bivalente des travailleurs, la valeur marchande d'un joueur étant indexée à la fois sur ses prestations sportives lors de la saison et sur sa réputation ou son image (Beaud et Guimard, 2011). Le marché des footballeurs apparaît alors comme « un espace défini à la fois comme un marché du travail (les employeurs cherchent à s'accaparer les meilleurs joueurs) et un marché de biens (les contrats des joueurs s'achètent et se revendent comme des titres boursiers) » (Demazière et Jouvenet, 2013)<sup>34</sup>. Le monde de la pige (Pilmis, 2013) fournit un autre exemple de marché où l'échange, selon qu'il met en scène des journalistes en début de carrière ou des plumes de renom, porte sur une prestation « brute » plus ou moins assortie d'une aura de prestige. Il serait tentant, à partir de ces deux exemples, de déduire que ce phénomène de bivalence des transactions est propre aux mondes professionnels régulés par des mécanismes de réputation, terrains privilégiés de la théorie des « *superstars* » (Bourg, 2008). Le cas de la finance suggère toutefois que le périmètre du phénomène observé ne va pas de soi, et qu'il est utile de s'intéresser également à des catégories de travailleurs peu concernés par des effets de célébrité, comme par exemple des agents commerciaux contrôlant des portefeuilles de clients.

### 3. Conclusion

Depuis une trentaine d'années, l'ampleur des inégalités au sein de la profession universitaire britannique s'est accentuée à mesure que se sont développés, autour du noyau de l'emploi stable, deux segments de main-d'œuvre périphériques : un halo d'emplois temporaires et un micro-marché de vedettes. Le modèle de carrière académique suivant une « dynamique en deux temps » (Enders et Musselin, 2008) perd de sa pertinence pour caractériser le cas britannique, où s'observent des parcours individuels se conformant à un modèle de carrière « en trois temps ». Au fur et à mesure que progresse la carrière, les termes de l'échange salarial se redéfinissent, par deux fois : la permanence instaure une relation d'emploi stable, puis l'accès au micro-marché de vedettes institue un rapport marchand qui se superpose au rapport salarial.

---

<sup>34</sup>Précisons tout de même que sur ce type de marchés, dont le *mercato* des ligues de football fournit l'exemple emblématique, le transfert peut être accompagné du versement d'une somme à l'ancien employeur, ce qui n'est pas le cas dans le monde universitaire.

Le segment des vedettes académiques a émergé au cours des vingt dernières années sous l'effet de nouvelles pratiques flexibles de gestion de la main-d'œuvre. Si rien ne garantit la perpétuation de ce segment dans les décennies à venir — des revendications syndicales ou un scandale autour des rémunérations élevées pourraient conduire à des mesures limitatives ou prohibitives —, la tendance en cours est celle d'une polarisation accrue des salaires et des conditions d'emploi des universitaires britanniques.

Ce qui distingue ce micro-marché de vedettes du reste du marché du travail, c'est la capacité d'appropriation et d'accumulation d'actifs transférables par certains universitaires, qui leur confère un pouvoir de négociation élevé sur leur salaire et leurs conditions de travail. Ce résultat appelle à deux remarques finales. Premièrement, le traitement et la cotation des employés ne se réduisent pas inconditionnellement au seul jugement porté sur leurs « compétences ». La prise en compte des actifs transférables ouvre ainsi une piste pour renouveler les outils conceptuels et les instruments de mesure disponibles pour l'étude du fonctionnement des marchés du travail. Deuxièmement, pour approfondir la réflexion ouverte dans cet article, il serait utile de pénétrer, en ethnologue, dans la « boîte noire » du jugement académique (Lamont, 2009) pour tenter de restituer, dans l'espace des critères d'appréciation des candidats, la place et le rôle des cotations du travailleur fondées sur les actifs transférables. Cela permettrait de mieux cerner les logiques à l'œuvre dans les recrutements et les promotions et ainsi de saisir leurs implications sur les inégalités au travail.

## Références

- Abbott, A., 1997. On the concept of turning point. *Comparative Social Research* 16, 85-106.
- Beaud, S., Guimard, P., 2011. *Traîtres à la nation ? Un autre regard sur la grève des footballeurs français en Afrique du Sud*. La Découverte, Paris.
- Becker, H.S., 1985. *Outsiders : études de sociologie de la déviance*. Métailié, Paris.
- Bourg, J-F., 2008. Les très hauts revenus des Superstars du sport. Un état des approches théoriques et empiriques. *Revue d'économie politique* 118 (3), 375-394.
- Camerati, F., 2014. *Les universitaires britanniques face aux instruments d'évaluation et de financement de la recherche. Les départements de géographie et d'informatique de deux universités face au Research Assessment Exercise et au full Economic Costing en Grande Bretagne*. Thèse de sociologie, Institut d'Études Politiques de Paris.
- Castel, R., 1995. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Fayard, Paris.
- Court, S., 1998. Academic Tenure and Employment in the UK. *Sociological Perspectives* 41 (4), 767-774.

- Demazière, D., Jouvenet, M., 2013. Concurrences sportives, économiques et professionnelles dans l'élite du football. Le rôle des agents de joueurs entre marché du travail et marché de biens. Réseau thématique Sociologie économique, V<sup>e</sup> congrès de l'Association française de sociologie, « Les dominations ». Université de Nantes, 2–5 septembre 2013.
- Enders, J., 2001. *Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions*. Greenwood, Westport.
- Enders, J., Musselin, C., 2008. Back to the Future? The Academic Professions in the 21st Century, In: Centre for Educational Research and Information, *Higher Education to 2030*, 1, OECD, Paris, pp. 125-150.
- Eyraud, F., Marsden, D., Silvestre, J.J., 1990. Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France. *International Labour Review* 129 (4), 501-517.
- Ferlie, E., Musselin C., Andresani, G., 2008. The Steering of Higher Education Systems: A Public Management Perspective. *Higher Education* 56, 325–348.
- Friedberg, E., Musselin, C., 1989. L'université des professeurs. *Sociologie du travail* 31 (4), 455–476.
- Georghiou, L., Howells, J., Rigby, J.G., Glynn, S., Butler, J., Cameron, H., Cunningham, P., Ausadamongkol, K., Thomas, D., Salazar, A., 2000. *Impact of the Research Assessment Exercise and the Future of Quality Assurance in the Light of Changes in the Research Landscape*. PREST, Manchester.
- Godechot, O., 2006. Hold-up en finance : les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie financière. *Revue française de sociologie* 47 (2), 341-371.
- Gouldner, A., 1957. Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. I. *Administrative science quarterly* 2 (3), 281-306.
- Halsey, A.H., 1992. *Decline of Donnish Dominion: The British Academic Professions in the Twentieth Century*. Clarendon Press, Oxford.
- Hare, P.G., 2003. The United Kingdom's Research Assessment Exercise: Impact on Institutions, Departments, Individuals. *Higher Education Management and Policy* 15 (2), 43-62.
- HEFCE, 2010. *Staff employed at HEFCE-funded HEIs. Trends and profiles*. Higher Education funding Council for England, Bristol.
- HEFCE, 2012. *Staff employed at HEFCE-funded HEIs. Trends and profiles*. Higher Education funding Council for England, Bristol.
- HESA, 2013. *Staff in Higher Education Institutions*. Higher Education Statistics Agency, Cheltenham.
- HESA, 2014. *Staff in Higher Education Institutions*. Higher Education Statistics Agency, Cheltenham.
- Hughes, E.C., 1996. *Le regard sociologique: essais choisis*. École des hautes études en sciences sociales, Paris.
- Kalleberg, A.L., Sørensen, A.B., 1979. The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology* 5, 351-379.

- Kerr, C., 1954. The Balkanization of Labor Markets. In: Kerr, C., *Labor Market and Wage Determination and Other Essays*. University of California Press, Berkeley, pp. 21-37.
- Lallement, M., 1997. Du gouvernement à la gouvernance de l'emploi. *Cahiers internationaux de sociologie* 103, 295-311.
- Lamont, M., 2009. *How Professors Think? Inside The Curious World of Academic Judgement*. Harvard University Press, London and New-York.
- Long, S., Allison, P.D., McGinnis, R., 1993. Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity, *American Sociological Review*, 58 (5), 703-722.
- Marsden, D., 1989. *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*. Economica, Paris.
- Marsden, D., Belfield, R., Benhamou, S., 2008. Rémunérations incitatives et modèle salarial en France et en Grande-Bretagne. In: Amossé, T., Bloch-London, C., Wolff, L. (Eds), *Les relations sociales en entreprise*. La Découverte, Paris, pp. 399-421.
- 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. (Ed.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*. Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Paris, pp. 217-243.
- Metcalf, H., Rolfe, H., Stevens, P., Weale, M., 2005. *Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education*. Research Report n.658, National Institute of Economic and Social Research, London.
- Musselin, C., 1996. Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité. *Revue française de sociologie* 37 (2), 189-207.
- Musselin, C., 2000. Perspectives pour une analyse sociologique des marchés du travail universitaires. *L'Année sociologique* 50 (2), 521-541.
- Paye, S., 2013. *Différencier les pairs. Mise en gestion du travail universitaire et encastrement organisationnel des carrières académiques (Royaume-Uni, 1970-2010)*. Thèse de sociologie, Institut d'études politiques de Paris.
- Pilmis, O., 2013. *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique*. Economica, Paris.
- Pontille, D., 2002. La signature scientifique. Authentification et valeur marchande. *Actes de la recherche en sciences sociales* 141-142, 72-78.
- Rani, P.G., 2009. Determination of Academic Pay in Universities and Colleges in UK under the New Pay Framework: The Policy and Practice. *International Journal of Education Economics and Development* 1 (1), 47-65.
- Shattock, M., 2001. The Machinery For Determining Academic Pay: Illusion and Reality in a 'Nationalised Industry'. *Higher Education Quarterly* 55 (1), 62-77.
- Steiner, P., 2012. *La sociologie économique*. La Découverte, Paris.
- UCEA, 2013. *Pay in Higher Education 2011. Universities and Colleges Employers Association*, Londres.

UCU, 2010. UK teaching-and-research academic staff 2009-10. University and College Union, [http://www.ucu.org.uk/media/docs/8/1/ucu\\_teachresftcs\\_0910.rtf](http://www.ucu.org.uk/media/docs/8/1/ucu_teachresftcs_0910.rtf).