

La stratification dans le monde académique comme ordre statutaire : une proposition wébérienne

Par Sébastien DUBOIS

Professeur associé, NEOMA Business School, et chercheur associé - Centre de sociologie des organisations, Sciences Po

Dans cet article, nous nous proposons d'analyser la stratification croissante du monde académique en recourant au concept d'« ordre statutaire ». Le concept, de « statut », trouve son origine dans l'œuvre de Max Weber, où il s'entend comme l'élément fondateur d'une hiérarchie sociale fondée sur le prestige. Les acteurs justifiant d'un statut équivalent tendent à se regrouper pour constituer des communautés ou des groupes de statut. De récentes recherches ont débouché sur une nouvelle définition du concept de « statut » compris comme un signal de qualité organisant les associations entre acteurs. En croisant ces deux lignes de recherche, nous avons cherché à identifier les mécanismes qui structurent le monde académique en différents groupes de statut, aboutissant au-delà des mérites individuels à des inégalités structurelles. Pour appuyer cette thèse, nous avons choisi de procéder à une étude empirique de la revue *Organization*, qui s'adosse à un groupe dominant, le courant critique et « postmoderne », dont le noyau se compose de chercheurs issus des mêmes universités, majoritairement Anglais, et dans une moindre mesure Australiens et Scandinaves.

Introduction

Les inégalités, dans le monde académique, sont criantes. Nous assistons dans le management⁽¹⁾ à ce que Murphy et Zhu (2012, p. 916) appellent le « championnat mondial de la recherche » - avec ses gagnants et ses perdants. Podsakoff et al. (2008) estiment ainsi que 5 % des chercheurs concentrent 55 % des citations et publient plus du quart des articles dans les revues scientifiques les plus cotées. Courtault et al. (2010) établissent, en se fondant sur Google Scholar, que 5 % des chercheurs produisent un quart des travaux de recherche (articles, livres, *working*

papers) et, d'après la base de données Scopus, que 5 % des chercheurs cumulent environ 50 % des articles et 80 % des citations.

Ces inégalités ne sont pas le résultat du seul mérite, comme beaucoup voudraient le croire (voir, par exemple, PODSAKOFF, MACKENZIE, PODSAKOFF et BACHRACH, 2008), ou alors il faudrait admettre que la plupart des plus méritants appartiennent « comme par hasard » et de façon écrasante au monde anglo-saxon, aux mêmes universités et aux mêmes écoles doctorales (BEDEIAN, CAVAZOS, HUNT et JAUCH, 2010), voire au même groupe social (ÖZBILGIN, 2009). Murphy et Zhu (2012) montrent ainsi que 66 % des auteurs publiés dans douze revues majeures de management (classées 4*) et 86 % des membres des comités de lecture de ces dernières sont anglo-saxons (États-Unis, Canada, Royaume-Uni). Les Français représentent respectivement 2 % des auteurs et 2,1 % des éditeurs... soit à peu près comme les Allemands. Sauf à conclure que les Anglo-saxons sont massivement de « meilleurs » chercheurs que les autres et qu'ils justi-

⁽¹⁾ Nous nous limitons ici au cas du management, mais les choses ne sont pas forcément très différentes ailleurs : ainsi, dans les deux revues de sociologie figurant systématiquement au sommet des classements, l'*American Journal of Sociology* et l'*American Sociological Review*, de 90 à 95 % des auteurs sont américains (GINGRAS et WARREN, 2006). Il faut donc, là aussi, en conclure soit au mérite extraordinaire des sociologues américains, soit à l'existence de processus sociaux aboutissant à la domination écrasante de la discipline par un petit nombre de chercheurs aux profils comparables.

fient par leur mérite cette concentration, ces inégalités doivent bien renvoyer à des processus sociaux qu'il s'agit d'élucider ?

Nous ne prétendons évidemment pas donner ici une explication exhaustive ou systématique de l'organisation du monde académique. L'objet de cet article est plutôt de proposer une grille de lecture de ces inégalités au moyen des concepts de « statut » et d' « ordre statutaire ».

Le concept d'ordre statutaire (PODOLNY, 1993) pose que la reconnaissance sociale (le statut, dans le vocabulaire de Podolny), dont bénéficient les acteurs, aboutit à une stratification sociale relativement stable dans la durée. C'est suggérer que les inégalités renvoient à des structures sociales, et non à des qualités individuelles. L'ordre statutaire tend en effet à se reproduire notamment à travers ses mécanismes d'association entre des acteurs qui se choisissent en fonction de leurs positions respectives.

Pour conduire cette réflexion, nous soulignerons, dans une première partie, l'intérêt du concept de statut dans la réflexion sur la hiérarchie sociale et les inégalités, au travers non seulement de son héritage wébérien, mais aussi des discussions récentes qu'il a suscitées, avant de voir, dans une deuxième partie, comment ce concept est susceptible d'éclairer l'organisation du monde académique. Enfin, dans la troisième partie, nous détaillerons (en prenant l'exemple de la revue *Organization*) l'argument selon lequel le champ académique du management s'organise en groupes de statut relativement fermés sur eux-mêmes en contrôlant la sélection des nouveaux membres qui y sont admis, - en langage wébérien - nous nous trouvons en face de phénomènes de clôture.

Le concept de statut : le renouvellement d'un concept ancien

L'héritage wébérien

Le concept de statut trouve son origine dans l'œuvre de Max Weber [1864-1920] (1995, 2000). Statut et classe sont au fondement de l'analyse wébérienne de la stratification sociale. La brièveté des notes de Weber dans le chapitre IV (inachevé) d'*Économie et Société* et la dispersion des autres références au concept de statut dans son œuvre rendent leur interprétation délicate. Néanmoins, les deux concepts wébériens de statut et de classe ont inspiré, pour une grande part, la réflexion sur la stratification sociale (KURZMAN, ANDERSON, KEY, LEE, MOLONEY, SILVER et RYN, 2007).

Chez Weber, le concept de classe renvoie, dans une filiation (critique) de Marx, au champ économique, c'est-à-dire aux inégalités de revenu : « Nous appelons classe la chance typique qui, dans un système donné, résulte du degré auquel et des modalités d'utilisation selon lesquelles un individu peut disposer (ou ne pas disposer) de biens et de services afin de se procurer des rentes ou des revenus » (WEBER, 1995, p. 391).



Photo © The Granger coll. NYC/RUE DES ARCHIVES

Max Weber (1864-1920), économiste, sociologue et philosophe allemand, huile sur photos (vers 1920).

« Le concept de statut trouve son origine dans l'œuvre de Max Weber [1864-1920]. Statut et classe sont au fondement de l'analyse wébérienne de la stratification sociale. »

Une classe regroupe ainsi des individus partageant une même situation économique, et donc des moyens de contrôler des biens et l'exploitation de ces biens. Weber pense cependant que « classe ne fait pas communauté ».

Le concept de statut repose, quant à lui, sur le prestige, ou « l'honneur social » (COX, 1950) : c'est un concept relationnel qui évalue la manière dont les individus se distribuent dans la hiérarchie sociale selon le prestige qui leur est reconnu, « soit un privilège positif (ou négatif) de considération sociale revendiqué de façon efficace » (WEBER, 1995, p. 396). Cette hiérarchie fait donc consensus. Le statut met doublement en jeu des inégalités (PIAZZA et CASTELLUCCI, 2014). Il peut être vu à la fois comme une relation entre des groupes (par exemple, entre deux groupes de professionnels, comme les médecins et les infirmières) et comme une relation hiérarchisée entre individus (un médecin et une infirmière). Ce prestige se fonde notamment, dans les sociétés modernes, sur l'instruction formelle et sur les titres validant compétences et savoir, ou encore sur la profession : le métier d'avocat vaut à tous ceux qui l'exercent un certain prestige dans l'espace social, quand bien même les revenus dans cette profession



« Le petit déjeuner de la chasse Melton », tableau que Francis Grant (1803-1878) a peint pour le 5^{ème} duc de Rutland à la demande de M. W. Little Gilman – Château de Belvoir, Royaume-Uni.

Photo © Belvoir castle, Leicestershire, UK/ BRIDGEMAN IMAGES

Sébastien DUBOIS

« Le statut confère certains privilèges matériels ou symboliques attachés à une position sociale respectée, telle que la chance de fréquenter tel ou tel cercle social, l'accès à telle ou telle profession : le statut offre des ressources. »

peuvent être très inégaux (KARPIK, 1995). Le statut des individus peut être repéré à travers leurs modes de consommation, leurs styles de vie, leurs valeurs : les individus de statut équivalent tendent à adopter des modes de consommation et de comportement communs, à l'instar de la « classe des loisirs » de la côte Est des États-Unis de la fin du XIX^e siècle, qui a été analysée par Veblen. Le statut confère certains privilèges matériels ou symboliques attachés à une position sociale respectée, telle que la chance de fréquenter tel ou tel cercle social, l'accès à telle ou telle profession : le statut offre des ressources. Contrairement à la classe, le statut fait communauté (nous y reviendrons dans la suite de cet article).

Le renouveau du concept de statut

Le concept de statut a suscité de nombreuses discussions dans la littérature récente (PIAZZA et CASTELLUCCI, 2014). Ces discussions ont été notamment relancées par les travaux de Podolny (1993). Cet auteur voit le statut d'un producteur comme « la qualité perçue des produits de ce producteur par rapport à la qualité perçue des produits des concurrents de ce producteur » (PODOLNY, 1993, p. 830). Le statut est en effet utilisé, en situation d'incertitude, comme un signal de qualité, car il existe le plus souvent une relation stable et en général positive entre le statut

d'un acteur et la qualité des produits qu'il propose. Les associations d'une firme avec d'autres firmes envoient une information sur la qualité attendue de ses produits (par exemple, l'utilisation d'une marque reconnue de puces informatiques par un constructeur d'ordinateurs), si bien que Podolny avance l'argument que le statut d'une firme évolue au gré des associations avec ses partenaires : il s'élèvera à travers son association avec un partenaire de statut élevé et, au contraire, s'amointrira dans le cas d'une association avec un partenaire de statut inférieur. Si, comme l'a dit Merton, à qualité égale la production d'un acteur de haut statut sera mieux évaluée que celle d'un acteur de bas statut, alors le premier peut proposer ses biens équivalents à ceux du second à un prix plus élevé, pour des coûts de production plus faibles. Le second aura le plus grand mal à concurrencer le premier.

Le statut renvoie donc l' « image d'une hiérarchie de position [...], dans laquelle la position d'un individu dans la hiérarchie forme les attentes et les actions des autres à son égard et, par conséquent, détermine les opportunités et les contraintes auxquelles il est confronté » (PODOLNY, 2005, p.11). Il existe un ordre statutaire, dont Podolny s'est attaché à montrer qu'il est relativement stable dans le temps : la concurrence pousse les acteurs de statut élevé (puisqu'ils le peuvent) à choisir des partenaires d'un statut au

moins équivalent au leur⁽²⁾. Menger (2009) appelle cette association des acteurs selon la reconnaissance sociale dont ils bénéficient, l'appariement sélectif. Comme le note Podolny (2005, p. 255), le statut est par nature une force conservatrice et stabilisatrice. Le concept de statut trouve à s'appliquer aux entreprises comme aux individus : Podolny lui-même remarque qu'il convient très bien aux académiques (1993,

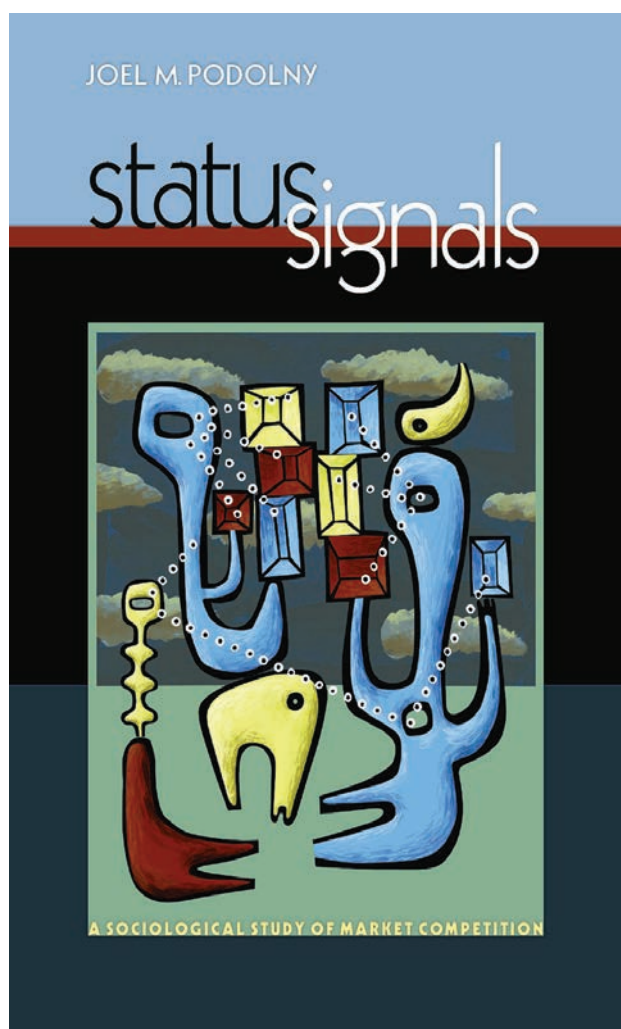
⁽²⁾ Notons que la notion de réputation renvoie, pour Podolny, aux comportements passés d'un acteur. Mais réduire le statut à un signal de qualité risque d'entraîner une confusion avec la notion de réputation (une confusion que la prise en compte de la dimension sociale éclaircit, car la réputation ne crée pas de structure sociale). Nous ne disposons pas ici de l'espace nécessaire pour discuter de la relation entre réputation et statut. L'idée centrale du concept de statut étant que celui-ci s'inscrit précisément dans la structure sociale qu'est l'ordre statutaire. La définition de Podolny a été largement reprise (voir, pour une discussion, Washington et Zajac (2005), Piazza et Castellucci (2014) ou Bitektine (2011)).

p. 837), et ces mécanismes ont été appliqués aussi bien à des entreprises qu'à des individus, en sociologie de la culture (DUBOIS et FRANÇOIS, 2013 ; MENGER, 2009), en sociologie économique (ESPELAND et SAUDER, 2007) ou en sociologie des organisations (WASHINGTON et ZAJAC, 2005). La proposition de Podolny se veut économique : elle aligne le concept de statut sur un signal de qualité (PIAZZA et CASTELLUCCI, 2014). Mais l'on peut également concilier les définitions économique et sociale en pensant le statut à la fois comme un signal de qualité et comme une position dans une hiérarchie sociale selon la tradition wébérienne : les deux reposent sur l'« estime » reconnue à un acteur. Le statut est à la fois une évaluation subjective (de la qualité, déduite de la position dans une hiérarchie) et une réalité structurale (une structure hiérarchique relativement stable).

Le prestige met directement en jeu un signal de qualité. Acheter le livre d'un écrivain prestigieux, c'est anticiper sur la qualité de ce que l'on va lire. Ainsi, un livre associant René Char et Picasso non seulement renforce le statut des deux artistes (leurs places respectives dans les hiérarchies des poètes et des peintres), mais envoie au lecteur un signal renforcé sur la qualité du livre. La principale critique que l'on peut adresser à Podolny tient à son idée selon laquelle le statut évolue nécessairement au fil des associations successives entre partenaires, autrement dit que l'association avec un partenaire d'un moindre statut conduit toujours à une baisse de son propre statut. Pareil modèle semble trop rigide, comme Dubois et François (2013) l'ont montré en étudiant les associations entre poètes et éditeurs, au sens où la collaboration avec un partenaire de statut inférieur n'emporte pas systématiquement la dégradation du statut pour le partenaire le plus prestigieux : Picasso peut signer un livre avec un poète méconnu sans pour autant que son statut en souffre. En revanche, le statut du poète bénéficiera à coup sûr de son association avec un peintre aussi prestigieux.

Du monde académique comme ordre statutaire

Weber propose pour illustrer le concept de statut l'exemple des lettrés chinois (WEBER, 2000). Ceux-ci sont en concurrence pour l'accession à des postes prestigieux, ils ont réussi des examens formels difficiles et continuent de faire l'objet d'évaluations de leurs capacités intellectuelles, et ce tout au long de leur vie. La concurrence qui les oppose porte sur des critères apparemment méritocratiques, au travers d'épreuves sélectives. Il leur revient donc d'améliorer en permanence leurs qualifications et leurs compétences. Ils forment un corps social relativement autonome qui a élaboré ses propres règles de fonctionnement, et qui a notamment défini les récompenses sociales que peuvent espérer recevoir les « meilleurs » d'entre eux, sous la coupe de l'empereur, dont ils sont les « consultants ». Le corps social des lettrés est donc organisé en une hiérarchie fondée sur le prestige. On peut à bien des égards reconnaître dans ce portrait le monde académique contemporain. Lui aussi est composé d'indi-



© Princeton University Press

« Comme le note Podolny, le statut est par nature une force conservatrice et stabilisatrice. Le concept de statut trouve à s'appliquer aux entreprises comme aux individus : Podolny lui-même remarque qu'il convient très bien aux académiques. »

vidus hautement qualifiés en concurrence entre eux pour accéder à des postes prestigieux et sont soumis à d'incessantes évaluations qui se veulent méritocratiques de leurs qualités intellectuelles ; lui aussi forme un corps social relativement autonome fonctionnant en grande partie sur des règles qu'il a lui-même élaborées, lui aussi joue parfois le rôle de consultant auprès des élites politiques et économiques.

On peut isoler trois composantes principales du statut dans le monde académique. La première est l'affiliation à telle ou telle université : un professeur à Harvard est situé plus haut sur l'échelle sociale que son collègue de l'université du Dakota. C'est aussi un signal sur la qualité de leur production respective : on attendra plus du premier que du second, et, comme le dit Merton, à qualité égale le travail du premier sera mieux évalué. Ce n'est pas là le seul élément constituant le statut dans le monde académique, contrairement à ce qu'avancent par exemple Valle et Schultz (2011). Les publications en constituent un second. Les publications en revues sont une sorte de tournoi, dans la mesure où elles opposent *de facto* les auteurs d'articles qui ont été soumis à la même revue, celle-ci ne devant choisir qu'un petit nombre d'entre eux, si bien que les revues se targuent souvent de leur taux de refus pour démontrer leur exigence intellectuelle (BEVERUNGEN, BOHM et LAND, 2012), la « victoire » envoyant un signal positif

sur la qualité du travail intellectuel, et le système actuel veut qu'elle soit immédiatement évaluable selon le classement de la revue ou son *impact factor* (BERRY, 2009). La qualité d'un livre sera elle aussi anticipée selon le prestige de son éditeur. Enfin, occuper un poste au sein du comité éditorial d'une revue, outre les chances supplémentaires d'être publié et du rôle central que cela confère dans la vie académique (ÖZBILGIN, 2004), est aussi un signal de la compétence reconnue à celui qui occupe un tel poste. Cela sera d'autant plus vrai que la revue figurera en haut des classements.

Le fonctionnement de l'ordre statutaire dans le monde académique

Nous suggérons que le monde académique s'organise en ordre statutaire, notamment à travers le processus de l'appariement sélectif. Celui-ci avance que les acteurs s'associent à d'autres acteurs qui disposent chacun dans leur domaine d'un statut équivalent, de telle sorte que le prestige de l'un rejaillisse sur celui de l'autre : il contribue ainsi à amplifier les écarts avec ceux qui relèvent d'un statut inférieur. C'est le cas, tant à l'échelle organisationnelle qu'à l'échelle individuelle, des entreprises (PODOLNY, 2005), ou encore des artistes (DUBOIS et FRANÇOIS, 2013 ; MENDER, 2009).



Photo © BRIDGEMAN IMAGES

« Examen impérial destiné à sélectionner parmi les lettrés ceux appelés à occuper des postes administratifs », peinture de la dynastie Song (960-1279 CE).

« Weber propose pour illustrer le concept de statut l'exemple des lettrés chinois. Ceux-ci sont en concurrence pour l'accession à des postes prestigieux, ils ont réussi des examens formels difficiles et continuent de faire l'objet d'évaluations de leurs capacités intellectuelles, et ce tout au long de leur vie. »

Dans le monde académique, les chercheurs travaillent avant tout avec des collègues de statut équivalent. Acedo et al. (2006) montrent que 45,49 % des articles en management signés par deux auteurs dans les revues les mieux classées l'ont été par des auteurs des catégories 3 et 4⁽³⁾. Seuls 5,48 % ont été cosignés par des auteurs des catégories 4 et 2⁽⁴⁾. Les analyses de réseaux que ces auteurs ont menées, tout comme celles d'Evans et al. (2011) ou de Jones et al. (2008), confirment cette structure. Et même si la tradition du chercheur expérimenté collaborant avec son doctorant ou un jeune docteur persiste, c'est là encore une autre façon pour lui de consolider son statut en répandant ses idées et en patronnant un jeune prometteur dans les meilleurs réseaux : comme nous le notions *supra*, une telle association ne menace pas nécessairement le partenaire de plus haut statut.

Le choix (si décisif) des éditeurs dans les « grandes » revues fonctionne selon des mécanismes comparables (BURGESS et SHAW, 2010 ; ÖZBILGIN, 2004). Les universités, elles aussi, chacune dans leur domaine, s'organisent dans un ordre statutaire « objectif » par des classements incessants, comme l'ont montré Sauder et Espeland (2007). Les universités les mieux reconnues ont tendance à recruter les « meilleurs » enseignants-chercheurs, à qui elles fourniront les meilleures ressources pour leur permettre de consolider leur statut individuel (D'AVENI, 1996), accélérant ainsi les processus mertonien d'avantages cumulatifs, où les écarts vont croissant. De fait, elles s'échangent leurs jeunes docteurs *via* d'étroits réseaux de recrutement (BEDEIAN, CAVAZOS, HUNT et JAUCH, 2010). Ces mécanismes fonctionnent d'autant mieux que classements des revues et index de citations fournissent des informations immédiates sur lesquelles peuvent s'appuyer ces stratégies d'appariement sélectif.

Des groupes de statut

Groupes de statut et phénomènes de clôture

Pour Max Weber, les individus jouissant de statuts équivalents ont tendance à constituer des communautés, qu'ils appellent groupes de statut. À l'image des lettrés chinois, ceux-ci ont en commun des valeurs, des modes de vie et de travail, une conscience collective... Ces communautés sont toutefois de nature informelle. Du fait de leurs positions sociales similaires, leurs membres partagent non seulement des intérêts sociaux, mais aussi des intérêts économiques. Ils peuvent dès lors coordonner leurs actions de façon à mettre en place des normes. Formant des groupes aux prestiges inégaux, les groupes de statut fonctionnent autour de

phénomènes de clôture à partir de titres validant des compétences : c'est notamment sur ce critère qu'ils vont établir des distinctions entre membres et non membres, leur permettant de contrôler la composition de leurs groupes respectifs. Les groupes de statut peuvent donc conduire à la formation de « castes », c'est-à-dire de groupes recrutant leurs membres selon des critères qui leur sont propres (COX, 1950). S'inspirant de Weber, Bendix (1974, p. 154) remarque qu'« informelle ou institutionnalisée, la vie intellectuelle moderne tend à former des cliques et des écoles de pensée ou de style. Et, sur cette base, des distinctions de classe et de statut se forment parmi les intellectuels ».

Dans le monde scientifique, cette validation des titres passe par le diplôme (le doctorat et le lieu de son obtention), les affiliations et, bien sûr, les publications. Ces dernières semblent fonctionner comme des titres, aujourd'hui évalués par le classement de revues et les *impacts factors*, devenant une sorte de monnaie d'échange sur le marché académique. Comme nous l'avancions plus haut, le statut d'un académique s'établit sur trois éléments principaux : son affiliation, ses publications et les postes prestigieux occupés (notamment au sein de comités éditoriaux de revues, la participation à des tables rondes lors de congrès, etc.) - tous trois sont directement ou indirectement liés à la productivité dans le domaine de la recherche.

La nomination dans des comités éditoriaux dépend largement de la productivité de l'impétrant en matière de recherche (ÖZBILGIN, 2004). Quant aux affiliations, la chance d'entrer dans une université réputée (et donc de bénéficier du statut afférent, *via* l'affiliation) tient avant tout aux résultats de recherche avec le système du *tenure* (BEDEIAN, CAVAZOS, HUNT et JAUCH, 2010), dorénavant mis en place dans les écoles françaises, comme le montrent clairement Menger et al. (2015).

Pourquoi cet accent mis sur la recherche ? Ce n'est certes pas là le seul critère d'évaluation (et de promotion), mais il est bien plus différenciant que des « performances » individuelles dans l'enseignement ou l'administration : la productivité en recherche, très concentrée, suit une courbe répondant à une logique parétienne (rappelons que 5 % des chercheurs cumulent environ 50 % des articles et 80 % des citations), tandis que la performance dans l'enseignement se distribue d'une manière beaucoup plus égale entre académiques, selon une courbe gaussienne » (MENGER, MARCHIKA et HANET, 2015).

Les deux principales tâches des académiques ont donc des ressorts différents. Or, 5 % des enseignants ne peuvent attirer vers eux 80 % des étudiants... La recherche est la ressource la plus rare et la plus disputée, si bien qu'une forte productivité individuelle en matière de recherche envoie un signal de réputation plus fort que son équivalent en enseignement. Les académiques eux-mêmes semblent plus sensibles à la performance en recherche, comme le suggère Chevrier lorsqu'il avance que « les chercheurs arborent fièrement leurs étoiles, comme des médailles militaires » (2014, p. 21). De plus, la recherche veut être à même de promettre un enseignement innovant au plus

⁽³⁾ Leur article porte sur les plus grandes revues américaines et européennes, et de fait aussi anglo-saxonnes (*Organization Studies, Journal of Management et Human Relations*). Ils classent les auteurs en quatre catégories en fonction de leur bibliographie passée, la catégorie 4 étant la plus réputée.

⁽⁴⁾ Et 19,9 % par des auteurs des catégories 1 et 4, structure qui renvoie sans doute en grande partie à des chercheurs expérimentés cosignant avec de jeunes collègues doctorants ou de jeunes docteurs de leur département.

près des dernières évolutions scientifiques qu'offrent les programmes-phare (les MBA, par exemple), au contraire de cours plus routiniers et standardisés sur les fondamentaux. Bien sûr, la qualité des cours varie, mais l'enseignement reste une performance évaluée « localement » et, au contraire de la recherche, difficilement comparable d'un établissement ou d'un individu à l'autre en l'absence d'une métrique commune, telle que la bibliométrie, pour la recherche. Le signal de réputation donné par les résultats en recherche se diffuse rapidement et sans coût supplémentaire, alors que l'enseignement s'adressant à un public élargi requiert une logistique, et le salaire du professeur⁽⁵⁾.

La réputation des établissements se joue donc elle aussi d'abord sur la recherche, où la concurrence très lisible facilite comparaisons et classements internationaux. Il suffit, pour s'en convaincre, de visiter les sites ou de consulter les brochures des écoles françaises qui listent systématiquement les résultats individuels de leur corps professoral en recherche (les publications), mais ne détaillent pas les « performances pédagogiques individuelles ». Menger et al. (2014, 2015) montrent que les résultats en recherche sont le critère le plus discriminant dans le classement des écoles françaises engagées dans un processus d'académisation, la variable recherche offrant la plus grande dispersion entre les écoles et de très fortes corrélations avec le rang des écoles, leur budget et leur internationalisation. Le résultat est flagrant : deux marchés du travail académique hiérarchisés se mettent en place : l'un pour les enseignants-chercheurs de haut niveau attendus sur leurs publications, et l'autre pour les enseignants, et ce, dans les pays anglo-saxons (HENKEL, 2005),

⁽⁵⁾ On peut se demander si, en créant un marché globalisé pour l'enseignement, les MOOC (*Massive Open Online Courses*) ne vont pas changer cela, avec la possibilité qu'ils offrent de diffuser des cours à grande échelle pour un coût minime (on peut aussi se demander s'il faut l'espérer... ?).

comme dans les écoles françaises (MENGER, MARCHIKA et HANET, 2015)⁽⁶⁾, avec, de surcroît, l'augmentation du nombre des postes « *research-only* » ou « *teaching-only* », ce qui a pour effet de diviser le travail académique et la profession universitaire en deux groupes inégaux. Nous suggérons donc que la stratification qui caractérise le monde académique peut se lire comme une hiérarchie de groupes de statut aux prestiges inégaux fondés avant tout sur des variables liées à la recherche et aux affiliations.

Ces groupes peuvent s'appuyer sur deux fondements institutionnels principaux présidant à la constitution des statuts. Les institutions académiques (écoles, universités, départements, écoles doctorales) forment le premier, les revues (notamment les comités éditoriaux des « grandes » revues) le second. Les deux sont étroitement corrélés : on trouve dans les comités éditoriaux des grandes revues des académiques affiliés dans les mêmes universités, comme le montre clairement le Schéma 1 ci-dessous tiré de Burgess et Shaw (2010, p.636), où la seule université non étatsunienne à apparaître est française, il s'agit de l'Institut européen d'administration des affaires (INSEAD)⁽⁷⁾ :

En reprenant quelques calculs simples sur les données de Burgess et Shaw, on constate que 76 % des éditeurs

⁽⁶⁾ Où l'enseignement est devenu la variable d'ajustement : les écoles définissent le nombre d'heures d'enseignement d'un professeur en fonction de ses résultats en recherche. Comme le dit explicitement le directeur de la recherche de l'EDHEC, « si un prof ne remplit pas son contrat de publications, il peut être remercié. Toutefois, s'il est bon enseignant, nous pouvons le garder. Mais, dans ce cas, il fera beaucoup plus d'heures de cours... » (« Les Coulisses du mercato des profs-stars », *L'Expansion*, p. 52, 4 mai 2011).

⁽⁷⁾ Données sur les membres des comités éditoriaux et sur les membres des comités de lecture des 36 premières revues du célèbre classement établi par le *Financial Times*.

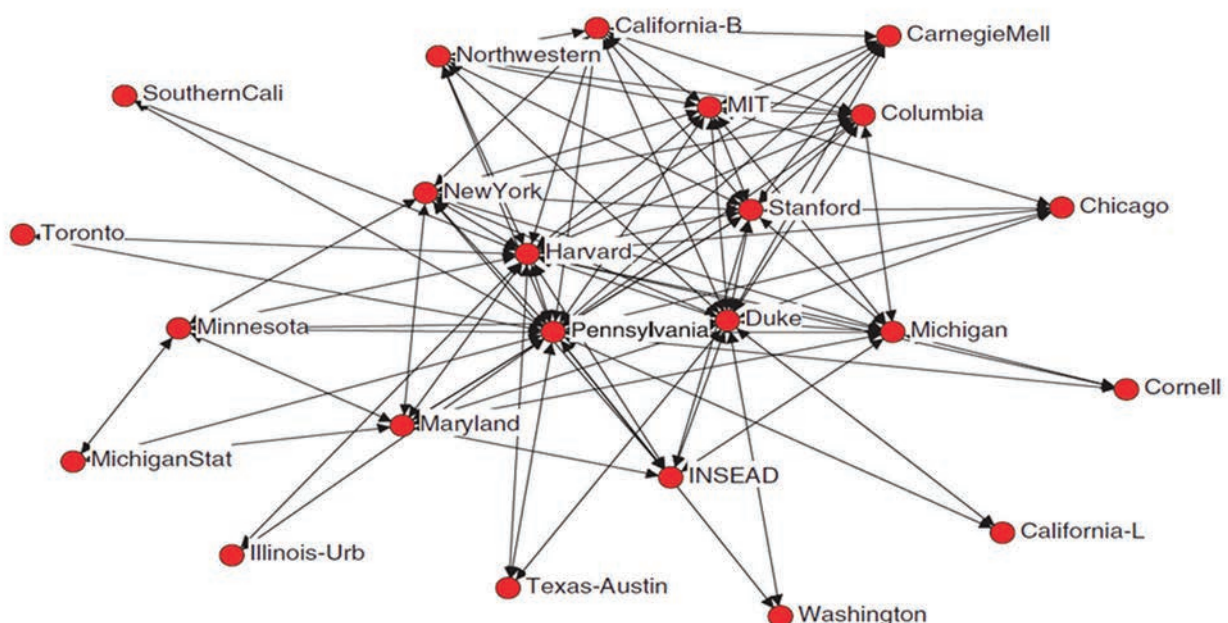


Schéma 1 : Réseau des universités ayant en commun des éditeurs dans les revues du groupe *Financial Times*.

sont basés aux États-Unis, que le rapport moyen (pour les 36 revues) entre le nombre de postes éditoriaux détenus dans d'autres revues du groupe *Financial Times* par les éditeurs de la revue X et le nombre d'éditeurs dans les 36 revues considérées est de 42,11 %. C'est dire à quel point ces postes cruciaux se concentrent entre les mains d'une petite élite interconnectée.

Une autre étude (EVANS, LAMBIOTTE et PANZARASA, 2011) s'intéresse aux collaborations (co-signatures, mais aussi collaborations plus informelles - grâce à une méthode statistique de détection des communautés) entre les enseignants en management au Royaume-Uni pour aboutir à la conclusion que l'appariement sélectif est un mécanisme puissant organisant la vie académique et menant à une structure sociale de « clubs de riches » (p. 394). Nous avons vu que les institutions académiques recrutent leurs enseignants dans les programmes doctoraux d'institutions jouissant d'un prestige équivalent. Ces écoles doctorales sont le berceau de la socialisation des groupes de statut, si bien que la variable dominante n'est pas (seulement) le pays d'origine, mais bien plutôt l'institution dans laquelle les chercheurs enseignent ou dans laquelle ils ont préparé leur doctorat (ALTMAN et LAGUECIR, 2012). De ce point de vue, l'entrée dans les écoles doctorales anglo-saxonnes de chercheurs issus d'autres pays ne bouleverse pas l'ordre statutaire : il ne fait qu'en prolonger les effets. Cela ne résulte pas seulement de stratégies institutionnelles : les enseignants eux-mêmes choisissent en priorité de jeunes collègues partageant leurs valeurs et issus d'institutions comparables à la leur non seulement en termes de prestige, mais aussi de culture : des académiques travaillant dans une université prestigieuse où la recherche domine ont tendance à choisir de jeunes collègues issus d'établissements ressemblant au leur (D'AVENI, 1996).

Une analyse critique de la revue critique *Organization*

Nous avons choisi pour illustrer nos suggestions une revue, *Organization*, car elle est une des rares revues européennes à être classée 4 étoiles par le CNRS : elle apparaît donc *a priori* plus ouverte, et ce d'autant plus qu'elle se veut une revue critique. Elle s'est spécialisée dans la sociologie des organisations (*organization studies*) avec pour ligne éditoriale la contestation des modèles nord-américains dominants (en particulier ceux du positivisme et des méthodes quantitatives) et témoigne d'un intérêt pour des penseurs critiques issus d'autres disciplines, tels que Bourdieu, Foucault ou Deleuze (PARKER et THOMAS, 2011). Nous avons dépouillé les sommaires des cinq dernières années pour un total de 220 articles rassemblant 352 auteurs issus de 175 universités et de 28 pays (dont la Roumanie et le Brésil). Son ancrage européen et sa ligne éditoriale laissent à penser qu'*Organization* devrait présenter une structure moins hégémonique et moins concentrée que celle décrite par Burgess et Shaw en ce qui concerne les revues « *mainstream* » du *Financial Times*,

que dominent les grandes universités nord-américaines.

Or, la vie sociale de la revue *Organization* est très hiérarchisée, et elle donne à voir une imbrication entre les deux lieux majeurs de fabrication des statuts de chercheur que sont les revues et les universités.

Cinq universités rassemblent 21 % des auteurs ; les choses ont donc peu changé depuis l'étude de Jones, Sharifi et Conway (2006), qui aboutissait, sur la période 1994-2001, à un taux de 25 %. On identifie clairement les universités centrales dans le réseau d'*Organization* : les anglaises de Leicester, de Manchester, de Cardiff, d'Essex, plus quelques établissements étrangers, tels que la Copenhague Business School, l'Université (suédoise) de Lund ou encore l'Université de Sidney.

60 % des articles sont cosignés, 49 % des articles cosignés associent au moins un auteur issu des universités les plus représentées et 35 % associent entre eux des auteurs issus de ces mêmes universités. 45 % des auteurs sont anglais.

Les Italiens ne représentent que 0,005 % des auteurs, et les Allemands 2,8 %. Les Français qui représentent 1,9 % des auteurs sont issus d'une seule université (Dauphine) et de trois grandes écoles ; tous, sauf un (qui est titulaire d'un doctorat d'une grande université américaine), sont coauteurs avec des collègues étrangers de haut statut.

Les chercheurs « exotiques » (hors pays anglo-saxons et pays scandinaves) ont pour 44 % d'entre eux cosigné un article avec un collègue issu des dix universités les plus représentées. 20 auteurs ont signé 21 % des articles avec, parmi eux, 60 % d'Anglais tous issus des universités citées plus haut ; 4 ou 5 publient au moins un article par an.

Si l'on écarte du calcul les numéros spéciaux (qui ont au moins le mérite d'exister) qu'*Organization* a consacrés au « management venu du Sud » ou au post-colonialisme, on ne trouve plus que deux auteurs issus des pays du Sud, qui sont tous deux titulaires d'un doctorat obtenu, pour l'un, dans une université de la Ivy League américaine et, pour l'autre, dans une des universités anglaises occupant une position centrale dans le réseau de la revue.

Sur les 20 auteurs les plus publiés dans la revue, 85 % sont ou ont été membres de son comité éditorial, et 2, parmi les 3 restants, figurent à celui d'*Organization Studies*, l'autre grande revue européenne dans le champ des « *organization studies* » à s'appuyer sur l'événement social par excellence qu'est le congrès annuel EGOS. Les deux comités d'*Organization* et d'*Organization Studies* se recoupent largement : on trouve d'ailleurs 29 éditeurs communs aux deux revues.

C'est dire combien l'élite des revues européennes spécialisées dans ce champ disciplinaire est interconnectée. Ces auteurs, qui sont aussi parfois éditeurs, sont largement en mesure de contrôler l'accès à la revue, et, pour partie, au champ du management critique, dont *Organization* est l'un des fleurons. Les

auteurs les plus publiés participent donc à des activités académiques (et sociales) communes. On notera qu'à l'inverse, les grandes universités américaines sont presque totalement absentes : *Organization* ne s'inscrit pas dans les réseaux américains dominants⁽⁸⁾. On peut penser que ces structures sociales sont encore plus présentes dans les revues « *mainstream* » dominantes que dans cette revue européenne qui se veut critique et interdisciplinaire : on chercherait en vain un seul article d'un auteur brésilien ou d'un auteur roumain, par exemple, dans *Administrative Science Quarterly* sur la même période.

Ces données illustrent clairement la stratification interne du monde académique dont nous proposons ici une lecture d'inspiration wébérienne suggérant que ces groupes tendent à s'auto-reproduire en cooptant leurs membres au travers de mécanismes complexes, comme l'intégration de chercheurs provenant de régions « dominées ». Ces phénomènes de clôture sont mêmes parfois cachés, et Özbilgin (2004) raconte que des collègues turcs (admis au comité de lecture d'une revue sans doute pour témoigner de la diversité de son comité éditorial) n'avaient pas eu, en deux ans (!), la moindre communication avec celui-ci. Pour Özbilgin, lui-même originaire de Turquie et ancien éditeur en chef du *British Journal of Management* :

« L'hégémonie, blanche et masculine, continue de se reproduire, puisque les diplômés formés dans les institutions de recherche, d'élite, où prévalent des formes consacrées d'inégalités, sont bénis depuis le début par le système des parrainages qui (leur) ouvre un accès privilégié aux postes les plus prisés sur le marché du travail universitaire. De même, les éditeurs des revues veulent des *impacts factors* élevés : ils recherchent donc des gens connus pour siéger dans leurs comités éditoriaux et publier dans leurs revues. Ces processus font de personnes connues, des personnes qui le sont encore plus. L'effet « ascenseur de verre » est difficile à briser, à moins que vous n'ayez votre place dans le cercle amical des gens connus, ce qui est beaucoup plus probable si vous venez des classes sociales supérieures et si vous sortez d'une institution d'élite, particulièrement aux États-Unis et en Grande-Bretagne » (2009, p.114).

Ce constat révèle l'existence d'un ordre statutaire, dans lequel, anticipant la qualité du travail produit selon une définition qu'ils ont très largement contribué à fixer et inscrits dans des logiques hiérarchiques d'autoreproduction, les groupes dominants renvoient à des profils sociaux précis. En effet, avance Podolny (2005), la dynamique des statuts a tendance à établir des groupes hiérarchisés qui peuvent être relativement séparés les uns des autres, comme en témoigne la domination de revues anglo-saxonnes publiant avant tout des auteurs anglo-saxons, ou des « étrangers » ayant fait leurs études doctorales dans des pays anglo-saxons (ALTMAN et LAGUECIR, 2012). C'est le cas d'*Organization*, une revue articulée autour d'un groupe

dominant, le courant critique et « postmoderne », dont le cœur est composé de chercheurs anglais et, dans une moindre mesure, australiens et scandinaves : les principaux auteurs appartiennent à la même culture anglo-saxonne, aux mêmes universités, et ils s'associent régulièrement pour cosigner des articles ou participer aux comités éditoriaux des mêmes revues. Les groupes de statut dominants sont largement en mesure de contrôler le recrutement des nouveaux membres, non seulement (comme on l'a vu) parce qu'ils occupent des postes de pouvoir dans les universités et dans les comités de rédaction des revues, mais aussi parce qu'ils édictent et font vivre, comme le suggère Weber, les normes très standardisées qui régissent de manière étroite la production intellectuelle académique (GREY et SINCLAIR, 2006). Comme le fait remarquer Özbilgin (2009), ils ne sont guère enclins à céder ni ces postes cruciaux ni sur les normes qui gouvernent la production académique, puisque celles-ci servent leur intérêt.

Conclusion

Nous avons voulu proposer ici une lecture des inégalités dans le monde académique. Notre article suggère que le système actuel d'évaluation scientifique, centré sur la publication dans des revues classées se prévalant d'*impact factors* élevés, favorise et consolide l'organisation du monde académique en groupes de statut aux prestiges inégaux. L'avantage de cette lecture est cependant de ne pas tomber dans le piège, trop simpliste au regard de la réalité sociale qu'il entend décrire, d'une opposition binaire entre dominants et dominés. Il permet de concevoir le champ académique comme une série de groupes de statut hiérarchisés et spécialisés, pouvant varier selon les pays, les disciplines, voire les courants théoriques, à l'image du groupe qui s'est constitué autour de la revue *Organization* et des universités anglaises, qui reste séparé des grandes revues nord-américaines. Nous espérons avoir ainsi rendu compte tant de la fragmentation du monde académique que de sa convergence vers une « élite des élites » partageant des caractéristiques communes. Il serait d'ailleurs étonnant que la course incessante à la « remise des prix » (CHEVRIER, 2014, p. 18) dominant la recherche n'ait pas de conséquence sur l'organisation sociale du monde académique. Sans doute, les inégalités existaient bien avant que la course aux classements (des établissements, des revues, des chercheurs...) ne s'accélère formidablement.

Mais, sans doute aussi, les inégalités se sont-elles creusées et tendent-elles à se rigidifier selon des processus qui ne sont pas seulement (ou du moins pas au premier chef) méritocratiques.

C'est là une conséquence, en termes structurels, du recours aux classements, comme Sauder et Espeland (2009) l'ont démontré dans le cas des facultés de droit américaines : en organisant la compétition sous la forme de tournois, en fixant et en rendant disponible une information simplifiée (et parfois erronée) via la bibliométrie (BERRY, 2009) et aussi en fixant des règles particulières organisant la compétition en augmentant artificiellement les écarts entre les concurrents d'une

⁽⁸⁾ Nous n'avons compté qu'un seul auteur issu de l'une des dix meilleures universités américaines dans le dernier classement du *Financial Times*.

école *top-tier* (pour reprendre le langage américain) et ceux d'une école se situant juste en-dessous, ou entre un article publié dans la « meilleure » revue classée ** avec un article publié dans la « moins bonne » revue classée ***, etc., les classements figent et creusent artificiellement les statuts. De ce point de vue, le recours systématique aux listes de revues (telle que celle de la section 37 du CNRS), notamment dans les écoles de management françaises, renforce les processus que nous avons tenté de mettre au jour - au point de convaincre certains directeurs d'écoles d'adopter des stratégies et une gestion de leur faculté qui soient fondées uniquement sur le nombre de leurs étoiles (GLESS, 2014).

Bibliographie

- ACEDO (F. J.) & *al.*, "Co-Authorship in Management and Organizational Studies: An Empirical and Network Analysis", *Journal of Management Studies*, vol. 43, n°5, pp. 957-983, 2006.
- ALTMAN (Y.) & LAGUECIR (A.), "Leadership in the Academic Field of Business and Management and the Question of Country of Origin: A Commentary on Burgess and Shaw (2010)", *British Journal of Management*, vol. 23, n°4, pp. 589-597, 2012.
- BEDEIAN (A. G.) & *al.*, "Doctoral Degree Prestige and the Academic Marketplace: A Study of Career Mobility Within the Management Discipline", *Academy of Management Learning & Education*, vol. 9, n°1, pp. 11-25, 2010.
- BENDIX (R.), "Inequality and Social Structure: A Comparison of Marx and Weber", *American Sociological Review*, vol. 39, n°2, pp. 149-161, 1974.
- BERRY (M.), « Les mirages de la bibliométrie, ou comment scléroser la recherche en croyant bien faire », *Revue du MAUSS*, n°33, pp. 224-245, 2009.
<https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2009-1-page-227.htm>
- BEVERUNGEN (A.), BOHM (S.) & LAND (C.), "The poverty of journal publishing", *Organization*, vol. 19, n°6, pp. 929-938, 2012.
- BITEKTINE (A.), "Toward a theory of social judgments of organizations: the case of legitimacy, reputation and status", *Academy of Management Review*, vol. 36, n°1, pp. 151-179, 2011.
- BURGESS (T. F.) & SHAW (N. E.), "Editorial Board Membership of Management and Business Journals: A Social Network Analysis Study of the Financial Times 40", *British Journal of Management*, vol. 21, n°3, pp. 627-648, 2010.
- CHEVRIER (S.), « Publish... and perish ! », *Gérer et comprendre*, n°115, pp. 18-21, mars 2014.
- COURTAULT (J.-M.) & *al.*, "Research in economics and management in France: A bibliometric study using the h-index", *The Journal of Socio-Economics*, vol. 39, n°2, pp. 329-337, 2010.
- COX (O. C.), "Max Weber on Social Stratification: A Critique", *American Sociological Review*, vol. 15, n°2, pp. 223-227, 1950.
- D'AVENI (R. A.), "A Multiple-Constituency, Status-Based Approach to Interorganizational Mobility of Faculty and Input-Output Competition among Top Business Schools", *Organization Science*, vol. 7, n°2, pp. 166-189, 1996.
- DUBOIS (S.) & FRANÇOIS (P.), "Career paths and hierarchies in the pure pole of the literary field: The case of contemporary poetry", *Poetics*, vol. 41, n°5, pp. 501-523, 2013.
- ESPELAND (Wendy N.) & SAUDER (M.), "Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds", *American Journal of Sociology*, vol. 113, n°1, pp. 1-40, 2007.
- EVANS (T. S.), LAMBIOTTE (R.) & PANZARASA (P.), "Community structure and patterns of scientific collaboration in Business and Management", *Scientometrics*, vol. 89, n°1, pp. 381-396, 2011.
- GINGRAS (Y.) & WARREN (J.-P.), "A British connexion? A quantitative analysis of the changing relations between American, British and Canadian sociologists", *The Canadian Journal of Sociology*, vol. 31, n°4, pp. 509-522, 2006.
- GLESS (E.), « Ce que les entreprises attendent des business schools en 2014 », *L'Étudiant*, 25 avril 2014.
<http://www.letudiant.fr/educpros/actualite/ce-que-les-entreprises-attendent-des-business-schools-en-2014.html>
- GREY (C.) & SINCLAIR (A.), "Writing Differently", *Organization*, vol. 13, n°3, pp. 443-453, 2006.
- HENKEL (M.), "Academic Identity and Autonomy in a Changing Policy Environment", *Higher Education*, vol. 49, n°1/2, pp. 155-176, 2005.
- JONES (B. F.), WUCHTY (S.) & UZZI (B.), "Multi-university research teams: Shifting impact, geography, and stratification in science", *Science*, vol. 322, n°5905, pp. 1259-1262, 2008.
- JONES (O.), SHARIFI (S.) & CONWAY (S.), "Accounting for Organization: Round-up the usual suspects", *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 17, n°2-3, pp. 283-304, 2006.
- KARPIK (L.), *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché. XIII^e - XX^e siècles*, Paris, Gallimard, 1995.
- KURZMAN (C.) & *al.*, "Celebrity Status", *Sociological Theory*, vol. 25, n°4, pp. 347-367, 2007.
- MENGER (P.-M.), *Le Travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard, 2009.
- MENGER (P.-M.) & MARCHIKA (C.), « La technologie de sélection des étudiants dans les grandes écoles de commerce françaises », *Revue française d'économie*, vol. XXIX, n°2, 2014.
- MENGER (P.-M.), MARCHIKA (C.) & HANET (D.), « La concurrence positionnelle dans l'enseigne-

ment supérieur », *Revue économique*, vol. 66, n°1, pp. 237-288, 2015.

MURPHY (J.) & ZHU (J.), "Neo-colonialism in the academy? Anglo-American domination in management journals", *Organization*, vol. 19, n°6, pp. 915-927, 2012.

ÖZBILGIN (M.), "“International” human resource management: academic parochialism in editorial boards of the “top” 22 journals on international human resource management", *Personnel Review*, vol. 33, n°2, pp. 205-221, 2004.

ÖZBILGIN (M. F.), "From journal rankings to making sense of the world", *Academy of Management Learning and Education*, vol. 8, n°1, pp. 113-121, 2009.

PARKER (M.) & THOMAS (R.), "What is a critical journal?", *Organization*, vol. 18, n°4, pp. 419-427, 2011.

PIAZZA (A.) & CASTELLUCCI (F.), "Status in Organization and Management Theory", *Journal of Management*, vol. 40, n°1, pp. 287-315, 2014.

PODOLNY (J. M.), "A Status-Based Model of Market Competition", *American Journal of Sociology*, vol. 98, n°4, pp. 829-872, 1993.

PODOLNY (J. M.), *Status signals. A sociological study of market competition*, Princeton, Princeton University Press, 2005.

PODSAKOFF (P. M.) & al., "Scholarly Influence in the Field of Management: A Bibliometric Analysis of the Determinants of University and Author Impact in the Management Literature in the Past Quarter Century", *Journal of Management*, vol. 34, n°4, pp. 641-720, 2008.

SAUDER (M.) & ESPELAND (W. N.), "The Discipline of Rankings: Tight Coupling and Organizational Change", *American Sociological Review*, vol. 74, n°1, pp. 63-82, 2009.

VALLE (M.) & SCHULTZ (K.), "The etiology of top-tier publications in management: A status attainment perspective on academic career success", *Career Development International*, vol. 16, n°3, pp. 220-237, 2011.

WASHINGTON (M.) & ZAJAC (E. J.), "Status evolution and competition: theory and evidence", *Academy of Management Journal*, vol. 48, n°2, pp. 282-296, 2005.

WEBER (M.), *Confucianisme et taoïsme*, Paris, Gallimard, 2000.

WEBER (M.), *Économie et société, volume 1*, Paris, Pocket, 1995.