



## L'annuaire du Collège de France

Cours et travaux

118 | 2020

Annuaire du Collège de France 2017-2018

---

# Sociologie du travail créateur

Pierre-Michel Menger

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/annuaire-cdf/15908>

DOI : 10.4000/annuaire-cdf.15908

ISBN : 978-2-7226-0572-5

ISSN : 2109-9227

### Éditeur

Collège de France

### Édition imprimée

Date de publication : 30 décembre 2020

Pagination : 495-525

ISBN : 978-2-7226-0516-9

ISSN : 0069-5580

### Référence électronique

Pierre-Michel Menger, « Sociologie du travail créateur », *L'annuaire du Collège de France* [En ligne], 118 | 2020, mis en ligne le 01 avril 2021, consulté le 31 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/annuaire-cdf/15908> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/annuaire-cdf.15908>

---

Collège de France

# SOCIOLOGIE DU TRAVAIL CRÉATEUR

Pierre-Michel MENDER  
Professeur au Collège de France

---

Mots-clés : sociologie, travail, système scolaire

---

La série de cours « Qu'est-ce que le talent ? Éléments de physique sociale des différences et des inégalités (II) » est disponible, en audio et vidéo sur le site internet du Collège de France (<https://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/course-2017-2018.htm>), ainsi que le colloque « Le monde des mathématicien-ne-s » (<https://www.college-de-france.fr/site/pierre-michel-menger/symposium-2017-2018.htm>).

## ENSEIGNEMENT

COURS – QU'EST-CE QUE LE TALENT ? ÉLÉMENTS DE PHYSIQUE SOCIALE  
DES DIFFÉRENCES ET DES INÉGALITÉS (II)

### Introduction

Le cours est consacré, pour la seconde année, à la question du talent. Il prend au sérieux l'actuelle « talentification » du monde du travail et les débats et controverses qui l'accompagnent. Deux écueils bien connus doivent être évités : d'une part, la voie essentialiste, qui transforme le talent en une dotation initiale propulsant son détenteur ou sa détenteuse sur la voie de la réussite, selon un argument parfaitement tautologique, et, d'autre part, la critique constructiviste de la notion, qui la tient pour un écran et une pure illusion. Pour y parvenir, nous devons rapprocher plusieurs courants de recherche, qui s'intéressent respectivement : à la puissance de démultiplication de la « scalabilité » du travail et des activités de production recourant aux technologies numériques ; à la multidimensionnalité des compétences et à la technologie complexe de leur fonction de production ; à la variabilité du travail non routinier ; aux écarts de réussite professionnelle disproportionnés au

regard de la distribution sous-jacente des caractéristiques observables des individus ; à l'effet de stratification provoqué par l'appariement assortatif dans le travail d'équipe et dans l'organisation des collaborations.

## Cours 1

Nous rappelons tout d'abord certains acquis du cours de l'année précédente. Le vocabulaire du talent est omniprésent et son usage est complémentaire ou substitutif d'autres qualifications des caractéristiques et des capacités individuelles. Sera qualifié de « talent » un sportif dont la valeur sur le marché des transferts et le salaire annuel équivalent à l'emploi de 5 000 ingénieurs et techniciens dénommés « talents » dans la campagne de recrutement d'une grande entreprise publique ou le prestataire (coiffeur, plombier, consultant) qui signale son activité et ses mérites (dûment notés par les clients et consommateurs) sur une plateforme de vente de ses services en ligne. Seule une définition minimale vague, celle de la capacité à réaliser d'excellentes choses en son domaine, permet d'absorber cette variété. Nous rappelons l'un des paradoxes mis en évidence dans le cours de l'année précédente : le mot *talent* vient, étymologiquement, d'une unité de mesure de poids dans la Grèce ancienne qui devient une unité monétaire. C'est ce sens qu'on trouve dans la célèbre parabole des talents de l'Évangile selon Mathieu (Mathieu, 25, 14-30), qui est le point d'origine de la métaphorisation de la notion.

Au cours des vingt dernières années, depuis que l'argument de la « guerre des talents » a été lancé par la firme de conseil McKinsey, et qu'il a été repris par toute la communauté des cadres et consultants en gestion des ressources humaines, la notion de talent s'est diffusée dans les organisations, d'abord à l'étage des emplois stratégiques des entreprises, puis en cascade descendante, dans sa version plus inclusive. Les entreprises ont ainsi incorporé une attribution de la réussite qui prévaut généralement dans des activités essentiellement indépendantes, ou dans des organisations atypiques, marchandes ou non, comme on les trouve dans les sports, les arts, la recherche scientifique, les carrières politiques, ou dans les industries créatives. Comme le succès dans de telles activités est statistiquement très incertain, c'est une combinaison de qualités complémentaires des compétences acquises par la formation initiale qui est jugée décisive : sens de l'effort et de l'engagement, inventivité, leadership, sens de la communication, charisme, résilience, prise de risque...

Nous rappelons combien le vocabulaire du talent est mondialisé et soutient un véritable marché international du travail hautement qualifié, qui fournit à la notion de talent sa seule définition juridique existante, celle de la sélectivité migratoire qui promeut les « passeports talent » et autres visas d'immigration préférentielle.

L'un des avantages que procure le recours au vocabulaire du talent est sa facilité de diffusion et d'usage : le mot « talent » se retrouve, à l'identique ou presque à l'identique, dans plus d'une quarantaine de langues, et notamment dans toutes les langues occidentales les plus parlées. Nous montrons aussi que, malgré l'absence d'un équivalent de la notion de talent en mandarin, la stratégie de croissance du plan « Made in China 2025 » adopté en 2015 par l'État chinois, en se fondant sur l'innovation, accorde une place prépondérante au couple inventivité/effort, qui constitue le noyau habituel des systèmes de sélection invoquant le talent.

Le contraste est saisissant entre le succès de la notion de talent dans les économies développées et la perplexité constante que suscite sa définition exacte. Comment peut-on faire d'une réalité impossible à définir substantiellement un enjeu stratégique

susceptible d'alimenter des « guerres du talent » entre les entreprises qui cherchent à se procurer des talents, et comment peut-on en faire un objet de management ?

L'échantillonnage des significations de la notion qui circulent dans la sphère du management des ressources humaines en fournit une bonne illustration. La variété des équivalents sémantiques est organisée autour d'un lexique dispositionnel et capacitaire, dont procède au demeurant aussi le terme de *compétence*, qui avait dominé le vocabulaire managérial à partir des années 1980. En commentant les travaux de plusieurs auteurs (Yves Lichtenberger, Gérard Vergnaud<sup>1</sup>), nous faisons apparaître les valeurs centrales qu'invoquait la valeur de compétence – responsabilité et autonomie dans l'accomplissement de son travail, capacité de combiner des ressources cognitives et comportementales pour faire face à des problèmes et à des situations complexes, adaptabilité. Puis nous présentons une recherche de Claire Célérier et Boris Vallée sur l'identification et la rémunération des talents dans le secteur financier<sup>2</sup>. Les auteurs identifient assez sommairement le talent à la capacité de réussir le concours d'une grande école. Ils font surtout apparaître une variable aujourd'hui décisive dans l'explication des écarts sectoriels de rémunération, la « scalabilité ». Ce néologisme désigne la capacité des entreprises à croître rapidement et à tirer parti d'économies d'échelle. Appliquée au niveau individuel des talents, la notion désigne la capacité à travailler sur des projets susceptibles d'engendrer rapidement des profits plus importants qu'ailleurs, mais aussi des pertes plus lourdes. L'argument s'applique plus aisément au secteur financier, qui tire parti de la liquidité des capitaux, qu'à une industrie opérant avec des capitaux physiques rigides, comme l'industrie chimique, par exemple. Nous retrouvons ici le motif de la prise de risque, qui est indissociable de la mise en avant du travail talentueux.

## Cours 2

La sémantique philosophique des dispositions est au coeur de la notion de talent. Rappelons-nous pourtant le risque que présente le maniement de notions dispositionnelles. Jean-Paul Sartre nous a mis en garde contre ces notions indéfinissables, en critiquant le recours à la notion de talent. Puisque celui-ci ne peut se révéler qu'au cours d'une activité, c'est en réalité le succès attribué à sa réalisation qui est projeté sur l'auteur de celle-ci, comme on le voit si communément dans les arts. Notion fallacieuse donc ? Mais ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain aussi vite que le fait Sartre. Dans un livre célèbre, *La Notion d'esprit*, le philosophe Gilbert Ryle consacre un chapitre aux « Dispositions et événements mentaux ». Selon lui :

[...] les termes dispositionnels tels que « connaître », « croire », « aspirer », « intelligent » et « spirituel » sont des termes déterminables de dispositions. Ils signifient des capacités, des tendances ou inclinations à faire, non pas des choses d'un seul et unique genre, mais des choses de plusieurs genres<sup>3</sup>.

1. Yves LICHTENBERGER, « Gestion des compétences et valeurs du travail », in José ALLOUCHE (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, 3<sup>e</sup> éd., Paris, Vuibert, 2012 ; Gérard VERGNAUD, *Les Conditions de mise en œuvre de la démarche compétences*, Cahier des Journées internationales de la formation, Paris, CNPF, 1998.

2. Claire CÉLÉRIER et Boris VALLÉE, « Returns to talent and the finance wage premium », *The Review of Financial Studies*, 2019, DOI : 10.1093/rfs/hhz012.

3. Gilbert RYLE, *La Notion d'esprit*, trad. fr., Paris, Payot, 1978, p. 115.

Ryle a donné auparavant l'exemple suivant :

On peut parler de l'élasticité d'un matériau mais, s'il faut préciser les circonstances dans lesquelles se réalise cette potentialité, il faudra changer de vocabulaire et dire que l'objet *x* se contracte après avoir subi une extension, que l'extension va suivre la compression, ou, encore, qu'il rebondit après un choc. Il n'y a pas de verbe d'activité qui corresponde à « élastique » comme c'est le cas de « ruminant » auquel correspond le verbe « ruminer ». La raison de cette absence de parallélisme est claire. Il y a plusieurs réactions auxquelles on s'attend d'un objet élastique, tandis qu'il n'y a, en gros, qu'une seule réaction qu'on attende des animaux qualifiés de ruminants. De même, il y a une grande variété d'actions et de réactions qu'on attend de l'homme qu'on décrit comme « avide », tandis qu'il n'y a qu'une seule action prévisible chez l'individu qualifié de « fumeur ».

– Et Ryle en conclut que :

[...] certains termes dispositionnels sont très génériques et déterminables, tandis que d'autres sont très spécifiques et déterminés<sup>4</sup>.

L'argument de Ryle nous paraît s'appliquer à la propriété dispositionnelle du talent. La sémantique capacitaire du talent est précisément générale parce qu'elle ne se réduit pas à une seule qualité bien spécifiée. Elle s'applique à une combinaison de caractéristiques dont l'expression, ou l'actualisation n'est pas provoquée par une seule classe de situations, mais par une variété de situations. Ce que contient la sémantique du talent s'apparente à cette élasticité, ou plasticité d'une disposition générique confrontée à des environnements variables et non routiniers, qui sollicitent les capacités de diverses façons.

Les travaux philosophiques sur les dispositions ont conduit à distinguer deux types de dispositions, qui sont apparentées mais non identiques : les dispositions conventionnelles et les dispositions canoniques. La première catégorie se réfère à des prédicats généraux tels que fragile, soluble, inflammable, dormitif, émotif, imaginatif, créatif, etc. Ces prédicats énoncés ne comportent pas de référence explicite aux conditions qui les stimuleront et qui les conduiront à se manifester. La seconde catégorie, celle des dispositions dites « canoniques », est au contraire explicite sur les conditions et sur les manifestations de leur mise en œuvre : telle substance est mortelle si elle est ingérée, mais ne l'est pas si elle est appliquée sur la peau ou simplement contemplée du regard. Tel corps est soluble dans l'eau, mais non dans l'huile, etc.

Pour passer de la caractérisation conventionnelle d'une disposition à sa caractérisation canonique, il faut préciser les conditions de sa stimulation et de sa manifestation, par exemple par une analyse contrefactuelle, dont la forme la plus simple est conditionnelle : un objet est disposé à *M* lorsque *C*, si et seulement si *M* adviendrait si le cas *C* se présentait effectivement.

Là encore, on dira qu'il faut fournir à la disposition nommée talent ou créativité les conditions ou les opportunités pour s'exprimer. Mais dans le cas du talent, nous avons affaire non pas à une disposition, mais à une combinaison de caractères dispositionnels.

4. Gilbert RYLE, *idem*.

La sémantique dispositionnelle foisonne, on le voit : tant du côté de l'individu que du côté de la caractérisation des conditions ou des opportunités de la manifestation des dispositions de l'individu.

Reprenons la définition du talent que donne le livre qui a tellement fait pour diffuser la notion au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle, *The War for Talent*. Dans cet ouvrage, le talent est décrit comme :

[...] the sum of a person's abilities... his or her intrinsic gifts, skills, knowledge, experience, intelligence, judgment, attitude, character and drive. It also includes his or her ability to learn and grow<sup>5</sup>.

Il s'agit d'une addition de termes dispositionnels, à l'exception de l'expérience, mais elle n'a de valeur que si elle est une ressource activable. Et le « savoir » lui-même, Ryle le classe, en tant que manifestation et produit de l'activité de connaître, parmi les dispositions, notamment parce que le savoir dispose à agir et à maîtriser son environnement et, mieux encore, à apprendre davantage.

Munis de deux spécifications de la notion de talent – son caractère contingent et sa sémantique dispositionnelle – nous pouvons éclairer son usage dans la littérature contemporaine sur le management. Selon Cappelli et Keller, les auteurs de deux synthèses sur l'évolution des significations et des pratiques du *Talent Management*,

[...] nous définissons comme talents ces individus qui contribuent actuellement ou qui ont le potentiel pour contribuer différemment à la performance de l'entreprise en occupant des emplois stratégiques, c'est-à-dire des emplois qui peuvent agir durablement sur l'avantage concurrentiel de l'entreprise<sup>6</sup>.

Le potentiel individuel se déploie dans le potentiel positionnel au service de l'avantage concurrentiel, nous dit cette définition : aucune des caractéristiques mentionnées n'est autre que dispositionnelle.

La qualification de l'environnement avec lequel il faut appairer les dispositions est évidemment une opération décisive. On doit par exemple ajouter à la nature plus ou moins stratégique de l'emploi dans une entreprise le caractère stratégique du secteur d'activité et la position concurrentielle stratégique de l'entreprise dans le secteur considéré. Nulle part aujourd'hui la chasse aux talents n'est aussi active que dans le secteur des *high-tech*. Et les surenchères salariales sur les talents dans les grandes firmes de technologie numérique y sont le résultat d'une équation multiplicative qui applique au différentiel de talent le multiplicateur stratégique – celui de l'entreprise, du secteur et du contexte concurrentiel. Nous avons ici affaire à un ensemble de métiers, de technologies et de compétences qui font l'objet d'une demande très supérieure à l'offre, dans le secteur d'activité directement concerné (celui des technologies de l'information et des communications) et en raison de la pénétration des technologies numériques dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie.

5. Ed MICHAELS, Helen HANDFIELD-JONES et Beth AXELROD, *The War for Talent*, Boston, Harvard Business School Press, 2001.

6. Peter CAPPELLI et J.R. KELLER, « Talent management: Conceptual approaches and practical challenges », *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 1, 2014, p. 305-331 ; *Id.*, « The historical context of talent management », in David G. COLLINGS, Kamel MELLAHI et Wayne F. CASCIO (dir.), *The Oxford Handbook of Talent Management*, Oxford, Oxford University Press, 2017, DOI : 10.1093/oxfordhb/9780198758273.013.21.

Nous examinons ce que sont les *digital talents* et leurs combinaisons de *hard skills* et de *soft skills*, en recourant à diverses enquêtes et aux caractérisations très détaillées des métiers décrits dans la base O\*NET OnLine (qui a succédé au *Dictionary of Occupational Titles* créé en 1938 aux États-Unis). Le *complex problem solving skill* mérite une attention particulière car il est identifié comme le principal facteur générateur de la hiérarchie des emplois supérieurs et des différences individuelles de productivité dans ces emplois. Les recherches sur la relation entre la productivité différentielle des travailleurs et la hiérarchie de complexité des emplois nous disent que plus on s'élève dans l'échelle de complexité des emplois, plus le talent fait la différence. Dans un article souvent cité de John Hunter, Frank Schmidt et Michael Judiesch, les emplois sont classés par niveau de complexité, puis cette complexité hiérarchisée est mise en relation avec la dispersion de la productivité individuelle dans les différentes catégories d'emploi<sup>7</sup>. Selon les auteurs, cette dispersion augmente à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie de complexité des emplois. Cette hypothèse est testée à travers l'exploitation des données de quarante études antérieures<sup>8</sup>. Nous examinons plusieurs résultats de cette étude, notamment l'écart entre le niveau de productivité du 1 % des travailleurs les plus productifs et celui de la productivité individuelle moyenne : cet écart varie de + 52 % dans les emplois de faible complexité à + 127 % dans les emplois de forte complexité. Et la performance aux deux extrêmes de la distribution de productivité (le 1 % des plus productifs et le 1 % des moins productifs) est plus déformée encore : le rapport est de 3 à 1 dans les emplois peu complexes, mais de 227 à 1 dans les emplois les plus complexes.

Les résultats de cette étude ont été souvent invoqués, notamment par les sociétés de conseil, pour expliquer ou motiver des différences croissantes de rémunération dans les entreprises qui allongent vers le haut (et vers l'innovation technologique) l'échelle des complexités du travail. Cet argument entre en résonance directe avec les évolutions actuelles de la rémunération dans le secteur des *high-tech*, où les rémunérations des emplois supérieurs (ou complexes) résultent d'une combinaison de rémunération fixe et de rémunération variable qui peut s'apparenter à une combinaison de salaire et de rémunération libérale indexée sur la productivité individuelle.

7. John HUNTER, Frank SCHMIDT, Michael JUDIESCH, « Individual differences in output variability as a function of job complexity », *Journal of Applied Psychology*, vol. 75, n° 1, 1990, p. 28-42.

8. Une précision méthodologique importante concerne ce qui est appelé *output*, c'est-à-dire ce à partir de quoi on mesure la productivité du travail des individus. Sans entrer dans le détail technique de l'article, signalons un fait intéressant : plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, moins la notion d'*output* correspond à des quantités dénombrables (production physique, nombre d'actes de travail réalisés) ou à des qualités de travail évaluable selon des échelles d'appréciation. Les auteurs indiquent en effet que, pour la plupart des métiers les plus complexes, ils se fondent sur les revenus pour estimer les *outputs*. S'il s'agit de revenus libéraux, l'indexation des gains sur les *outputs* de travail est assez aisée à comprendre, et la distribution des revenus peut alors constituer une bonne approximation de la distribution de la productivité individuelle. Mais s'il s'agit de salaires, la corrélation entre la distribution des gains et celle de la productivité est imparfaite, ce qui conduit les auteurs à écarter les professions salariées complexes de leur échantillon. Cet argument entre en résonance directe avec les évolutions actuelles de la rémunération dans le secteur des *high-tech*, où les rémunérations des emplois supérieurs résultent d'une combinaison de rémunération fixe et de rémunération variable qui peut s'apparenter à une combinaison de salaire et de rémunération libérale indexée sur la productivité individuelle.

C'est enfin dans les métiers les plus complexes que les *soft skills* requis par toutes les formes d'interaction au travail (coordination, négociation, persuasion, adoption de perspectives multiples sur une situation, etc.) ont la plus forte valeur ajoutée. Mais cette définition des *soft skills* n'est pas stabilisée : elle paraît s'apparenter à une série de métacompétences, telles que l'aptitude à entreprendre, la prise de risque, la tolérance à l'ambiguïté et, plus que tout, l'aptitude à apprendre et la « passion d'apprendre ».

Un modèle peut être proposé. La détention de *hard skills* constitue une condition nécessaire, mais insuffisante. Les *soft skills* sont complémentaires, mais beaucoup plus difficiles à étalonner et à produire, parce qu'ils se réfèrent à des dispositions pour une bonne part ancrées dans toute la complexité biographique de la socialisation et du développement des individus. Et plus l'environnement de travail ou la nature des tâches sollicitent l'aptitude aux interactions, à la collaboration, plus les *soft skills* agissent comme des leviers multiplicatifs sur les *hard skills*, dans la fonction de production de la performance individuelle. Le raisonnement est non linéaire. Il permet de se déprendre d'une conception intellectualiste des compétences, et c'est là un des vecteurs de la diffusion de la notion de talent.

### Cours 3

Lors des deux premiers cours, nous avons évoqué quatre caractéristiques du talent :

- 1) la sémantique dispositionnelle : le talent est une notion capacitaire ;
- 2) l'interaction de ces dispositions avec un environnement ;
- 3) la difficulté de donner une définition absolue du talent et les embarras logiques de l'imputation *a posteriori* du talent ;
- 4) la présence de processus multiplicatifs.

L'erreur du raisonnement qui procède à l'imputation *a posteriori* du talent à partir du résultat ne tient pas tant à un mauvais usage de la sémantique dispositionnelle qu'à un maniement imprudent d'une imputation causale de proportionnalité. Celle-ci suggère en effet que si l'écart observé dans le résultat (écart de notoriété, de revenu, de visibilité dans une communauté) est très grand, c'est que les qualités intrinsèques de la ou du bénéficiaire de l'avantage constaté doivent être elles-mêmes considérables. Et de proche en proche, comme le talent est attaché à un individu, et parce qu'il est même le comble de l'individualisme, la définition holistique du talent maximise le rôle des différences interindividuelles en affectant la totalité de l'écart de réussite ou de performance à la valeur différentielle de l'individu et à la bonne complémentarité entre ses caractéristiques initiales (son capital génétique) et les qualités comportementales responsables de son développement personnel.

Bien sûr, selon l'argument du mérite (mérite = talent + effort), pour s'approprier pleinement son talent, un individu doit y mettre les efforts nécessaires, sans lesquels il n'aura pas conscience des aptitudes dont il est porteur. Remarquons au demeurant que la sémantique virtualiste et capacitaire du talent peut être mise au service soit d'une conception indifférenciée et égalitaire des individus, soit d'une conception inégalitaire et différentialiste. Dans les deux cas, en effet, il faut que quelque chose qui était contenu en puissance puisse s'actualiser.

Le résultat de l'opération d'imputation *a posteriori* du talent est toujours de consolider l'individualisation des qualités et des récompenses proportionnées à ces qualités. Par ailleurs, le talent a un pouvoir distinctif d'autant plus élevé que son

expression et sa manifestation sont observées dans une situation de compétition, qui crée donc une séparation complète entre des gagnants et des perdants. C'est le cas dans toutes les formes habituelles de compétition qui ont cours dans les sports, les arts, les sciences, et dans les activités à forte dispersion de qualité et à forte différenciation des produits, comme le montrent la multiplication des classements dotés d'enjeux et celle des compétitions dotées de prix : prix littéraires, prix de la start-up la plus innovante, distinction du meilleur ouvrier de France, prix de la meilleure baguette de pain de Paris, etc.

Or le propre des compétitions est non seulement de créer de très grandes asymétries de gains et de visibilité entre les vainqueurs et les autres, mais aussi d'effacer largement la mémoire du contexte de la victoire ou du succès. Nous sommes ici dans la réduction de la complexité informationnelle, par condensation et par imputation, qui permet de faire fonctionner un monde de différenciation illimitée. Pourtant, il est bien évident que toutes les caractéristiques de la compétition qui a distingué un ou quelques individus ont eu une influence élevée. Nous prenons l'exemple des concours d'instrumentistes de musique classique. Connaître le contexte suppose de savoir qui étaient les candidats, les membres du jury, les liens éventuels entre les premiers et les seconds. Et le comportement du public avait-il un effet ? Et quels étaient les facteurs aléatoires pouvant agir sur le résultat, tel le tirage au sort de l'ordre de passage ? Etc. Ces questions servent à désigner, sans en épuiser la liste, des facteurs qui agissent causalement sur la compétition et qui qualifient tout ce qui ne dépend pas de l'individu, mais qui entrent en interaction avec les qualités et dispositions dont l'individu est détenteur avant, et au moment d'entrer dans le concours, et qui vont se modifier dans la situation de compétition, et par le fait des interactions dans cette compétition. Quant aux critères d'évaluation, ils sont pour une part endogènes à la compétition – les jurés apprennent eux-mêmes ce qu'ils peuvent évaluer en fonction de l'information qu'ils acquièrent sur les candidats successifs et en fonction des comparaisons qu'ils opèrent pour ajuster progressivement leurs critères d'évaluation. Les controverses sur l'inéquité et sur les biais d'évaluation ne prennent pas en compte cet élément essentiel que crée la situation d'interaction, c'est-à-dire une action transformatrice réciproque.

Mais de tout cela, la mémoire demeurera très mince : ce sont essentiellement le nom du concours et la position dans le palmarès qui figureront au crédit des lauréats. Alors que la performance individuelle, immergée dans cette compétition, a eu sa dimension collective, l'individualisation des gains et des pertes n'en conserve presque aucune trace. En réalité, l'imputation de talent n'est pas simplement une rétrodiction, mais aussi une condensation dissipative d'information. Un terme – le talent – doit nommer des dispositions actualisées dans un environnement. Il opère en stabilisant l'information sur les dispositions, mais en effaçant l'information sur les environnements variables dans lesquels ces dispositions s'expriment et se développent.

Dès que nous nous situons dans des formats compétitifs d'expression des capacités et d'allocation des gains, l'écart entre les lauréats du processus sélectif et les autres engendre non seulement un gain réputationnel disproportionné au regard de la distribution sous-jacente des qualités des concurrents en lice, mais aussi une sélection de l'information sur les conditions de la réussite et sur les aléas inhérents à la situation. L'écart entre la lauréate et les autres s'applique donc aux qualités de cette lauréate comme pour exhausser sa singularité, sans plus contenir aucune référence durable et mémorisable à l'environnement concurrentiel dans lequel les résultats de son action ont été obtenus.

Le propre des métiers et des carrières qui sollicitent fortement la valeur talent est de soumettre les individus à de multiples épreuves évaluatives et compétitives. Si la performance individuelle est suffisamment constante, l'imputation de talent prend le pas sur la relativisation des qualités individuelles qui invoquerait l'impact essentiel des facteurs d'environnement et d'aléa sur la performance.

Un bilan intermédiaire doit être fait, une fois introduites les dimensions capacitaires de la sémantique du talent, les conditions de développement de qualités conçues comme des capacités, et les épreuves concurrentielles de sélection. Ce qui obscurcit généralement l'utilisation de la notion de talent, c'est une combinaison de traits qui oriente l'interprétation dans deux directions contraires. D'une part, le talent, en tant que notion capacitaire, appelle un mécanisme de développement dans un environnement et dans des conditions qui font de la capacité un ingrédient dans une fonction de production complexe. L'individu, depuis sa naissance jusqu'à sa maturité, a été éduqué, formé, socialisé. Ses caractéristiques personnelles singulières (*i.e.* son capital génétique), pour se développer, sont entrées dans un long et complexe processus d'interaction avec tout l'environnement familial et social. Il y a donc d'abord cette complexité du mécanisme responsable du développement personnel et de chaque trajectoire individuelle. D'autre part, il y a ce qui définit l'individu comme un être détenteur de ses propres caractéristiques, capable d'autonomie, exerçant sa volonté, doté de préférences et de choix, et comme un être doté, légalement et politiquement, de droits fondamentaux qui doivent garantir sa liberté d'agir, celle d'un être juridiquement et moralement responsable de ses actes et de ses choix.

Vient le problème-clé : qu'est-ce qui, dans ce qui définit l'individu à ses différents stades de développement et d'accomplissement, est le produit de ressources inaliénables, dont l'individu est propriétaire et dont il doit obtenir la pleine et exclusive jouissance, autrement dit de ressources non transférables à autrui, sous peine de détruire la réalité ontologique de l'individu ? Et qu'est-ce qui peut être considéré comme le produit de ressources portant l'empreinte directe du système social dans lequel l'individu est formé, et dont il aura pu bénéficier de manière plus ou moins importante (en volume et en qualité) pour transformer son capital initial en un ensemble d'aptitudes, de compétences, de savoirs et de dispositions comportementales qu'il exploitera dans les différents espaces sociaux dans lequel son individualité est engagée ?

Si la notion de talent est une notion à la fois cardinale, plastique et sémantiquement floue, chargée de significations multiples dans tant de contextes historiques différents, dans tant de domaines d'action différents et dans tant de cultures différentes, c'est que l'imputation et la revendication de talent font référence à trois questions majeures.

1) De quoi un individu est-il fait ? Le vocabulaire dispositionnel suggère une réponse radicale : l'individu n'existe tout simplement pas sans un environnement et donc sans autrui, sans la relation avec autrui, sans l'attention portée à et par autrui, sans l'échange avec autrui, sans le soin accordé par et à autrui. Autrui est le vecteur du développement de soi, l'identité est constituée dans l'altérité.

2) Quelle est alors la puissance et la profondeur de l'empreinte de la société sur les individus ? Toute la sociologie n'est qu'une accumulation de réponses à cette question, depuis les origines de cette science sociale. Considérons par exemple l'opposition entre Herbert Spencer et Émile Durkheim. Selon une axiomatique individualiste-utilitariste comme celle de Spencer, la causalité va de l'individu à la société : les individus se servent des formes sociales pour satisfaire leurs besoins et leurs intérêts. À l'opposé, dans l'axiomatique individualiste-organiciste de Durkheim, la vie

collective ne peut pas naître de la vie individuelle : c'est parce que l'individu vit avec d'autres individus qu'il devient humain. D'où l'argument fameux de Durkheim, celui de la dualité de l'individu. L'individu a deux consciences. L'une nous est commune avec le groupe tout entier : la société vit et agit en nous. L'autre ne représente que l'individualité distinctive. Enfin, la socialisation de l'individu et le gradient d'individualité sont codéterminées : la structure des relations sociales et les institutions se transforment, la conception même de ce qu'est l'individu évolue.

3) Qu'est-ce qu'un individu qui réussit peut revendiquer comme l'expression directe de ses caractéristiques individuelles ? Et quant à l'individu qui est exposé négativement à des inégalités considérables de réussite dans une activité, à quels facteurs peut-il imputer sa situation défavorable ? Où s'arrête la comptabilité des ressources dont l'obtention ou l'accumulation dépendent de l'individu ? Et où commence la comptabilité des ressources qui dérivent de l'inégale distribution des capitaux sociaux et économiques des ménages et des familles ?

L'éducation offre un terrain d'analyse exceptionnel pour avancer dans le raisonnement. L'éducation recourt à des ressources transférables (ressources procurées par le système éducatif de scolarisation obligatoire) et à des ressources non transférables (ressources procurées par le milieu familial). Nulle part autant que dans les stratégies d'investissement éducatif des familles, nous n'observons aussi directement ce que sont les effets multiplicatifs de la combinaison entre les deux types de ressources. Si l'interaction entre l'éducation scolaire et l'éducation familiale crée des distorsions trop grandes de réussite, autrement dit si la variance de la réussite scolaire se décompose en deux grands groupes de facteurs dont l'un a une importance et une dispersion beaucoup plus élevées que l'autre, il s'agira de compenser le désavantage familial par un surcroît de transfert de ressources aux enfants les moins favorisés socialement et familialement.

Nous ne sommes cependant pas face à des choix individuels (ceux des familles et des individus scolarisés) indépendants les uns des autres, mais dans une situation de compétition. Les familles qui en ont les moyens peuvent maintenir leur avantage en pratiquant des choix contre-redistributifs, et donc en augmentant la part privée, non transférable, des ressources éducatives dont dispose l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte. C'est bien une stratégie d'investissement de ressources privées des familles dans la formation, qui se calcule en argent, en temps, en management des efforts éducatifs des enfants, en gestion du capital de relations sociales, en logement dans des quartiers plus favorables, etc. Ainsi, à partir d'un idéal démocratique d'excellence pour tous, ou d'élévation du niveau de formation de tous, nous voyons agir les investissements éducatifs des familles dans un contexte de concurrence.

Imaginons un législateur radicalement égalitaire qui observe que sa politique massive d'investissement dans l'éducation peut être contrariée par les stratégies éducatives des familles. Quelle solution ce législateur peut-il adopter ? Pour contrarier ou annuler les effets de l'avantage familial, la solution la plus radicale est de supprimer les ressources non-transférables, c'est-à-dire d'augmenter l'emprise du système éducatif public et d'annuler le pouvoir différenciateur de la contribution familiale au processus d'éducation. Les seules mesures possibles seraient alors la séparation des enfants d'avec leur famille (la stratégie de l'internat obligatoire), et la diminution, ou plutôt l'abolition, de la part des ressources privées non transférables, dont la suppression de l'héritage est l'incarnation la plus radicale. Ces solutions, imaginées depuis des siècles, refont invariablement surface quand il s'agit d'inventer les moyens de contrarier les stratégies contre-redistributives des familles.

Mais peut-on supprimer l'autre partie des ressources familiales non transférables, le temps partagé avec les enfants, l'affection, le soin ? On ne peut les supprimer que dans un schéma totalitaire qui abolit la liberté, la sphère privée et les relations entre les générations, autrement dit un système qui abolit la société démocratique, ses liens de solidarité intra- et inter-générationnelle, et ses libertés individuelles.

Pour prendre la mesure de telles propositions, il faut en revenir aux débats qui ont eu cours au XVIII<sup>e</sup> siècle sur la contribution de l'éducation à l'égalisation des chances de développement des talents individuels. Rappelons que les philosophies sociales émancipatrices, au XVIII<sup>e</sup> siècle, ont mis en avant l'importance du talent dans des sociétés qui voulaient se libérer du joug des privilèges héréditaires. Lier la question du talent et celle de l'éducation revient, dans ces philosophies, tout à la fois à assurer l'émancipation politique des individus, à procurer à ceux-ci des chances plus égales de faire un plein usage de leurs capacités, et à permettre le progrès collectif des sociétés, dès lors que celles-ci peuvent bénéficier directement du déploiement des différences individuelles.

Le XVIII<sup>e</sup> siècle a aussi vu s'affronter un égalitarisme radical et une philosophie sociale égalitaire-libérale, lorsqu'a été débattue la question du talent et de l'affirmation ou de la négation des différences individuelles de talent.

La philosophie sociale de Helvétius offre un exemple bien connu de matérialisme égalitaire. Peu de livres ont, dans la seconde moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle, suscité autant d'intérêt et de controverses que son traité *De l'esprit*. Ce fut un immense succès de scandale. L'individu, soutenait Helvétius, est entièrement façonné par son environnement, et les différences individuelles d'aptitude ou de capacité physiologique et cognitive à la naissance sont négligeables. Nous naissons rigoureusement identiques, supposait-il. À l'instar de John Locke avec son argument fameux de la *tabula rasa*, Helvétius récuse tout innéisme (*i.e.* l'existence d'idées innées). La conscience est un processus qui ne se développe que par les stimulations sensorielles que procurent à chaque instant les expériences individuelles. Les différences individuelles ne proviennent en aucun cas d'une allocation variable de capacités innées. Ce sont les différences sociales et culturelles constitutives de l'environnement dans lequel l'individu se développe qui modèlent entièrement ses capacités, et qui sont responsables des inégalités observées.

Comme l'écrit le sociologue américain Irving Louis Horowitz, « la théorie matérialiste de la connaissance de Helvétius est entièrement fondée sur l'argument que l'esprit humain est un produit de son environnement. Comprendre ce que sont les contenus de l'esprit humain, c'est comprendre les traits fondamentaux de la société<sup>9</sup> ». La thèse matérialiste de Helvetius lui vaudra d'être considéré par Marx comme un précurseur des thèses socialistes et communistes, dans son livre *La Sainte Famille*. Mais la reprise par Helvétius de l'héritage de Locke et des deux principes directeurs du comportement (recherche du plaisir et évitement de la douleur) vaudra également à Helvétius de figurer parmi les précurseurs de l'utilitarisme anglais, dont le fondateur, Jeremy Bentham, reconnaîtra sa dette à l'égard de Helvétius. Étonnante double postérité que celle de Helvétius, tant le marxisme, d'un côté, et l'utilitarisme et son axiomatic individualiste de maximisation des satisfactions, de l'autre, divergent.

---

9. Irving Louis HOROWITZ, *Claude Helvetius: Philosopher of Democracy and Enlightenment*, New York, Paine-Whitman Publishers, 1954, p. 154.

## Cours 4

Le matérialisme radical de Helvétius, ses thèses sur l'égalité totale entre les individus, avant leur socialisation, et sa philosophie de l'éducation ont rencontré l'opposition vigoureuse de Diderot, de Rousseau et de Condorcet.

Rousseau, dans sa critique de Helvétius, avance les arguments suivants :

1) La thèse de l'égalité des esprits suppose la complète passivité du sujet façonné par les perceptions qui le relie à son environnement et la complète passivité de son jugement. Rousseau défend la thèse de l'activité innée de l'esprit, mais sans souscrire à la présence d'idées innées : l'activité de l'esprit est dans la faculté du jugement, alors que la perception est du côté de la passivité du sujet et au coeur du sensualisme associacionniste de Helvétius.

2) On pourrait objecter que le jugement et la sensation sont deux opérations profondément différentes, et admettre, comme Helvétius, l'égalité initiale des capacités. Rousseau, dans *La Nouvelle Héloïse*, répond que nous tirons certes toutes nos idées et tous nos sentiments des sensations, mais, ajoute-t-il, nous naissons avec nos « dispositions à les acquérir ». En réalité, les individus diffèrent par « leur organisation intérieure », autrement dit les mêmes impressions agiront différemment chez des individus différents.

Cette controverse du XVIII<sup>e</sup> siècle peut être lue comme la matrice des débats sur l'analyse causale des inégalités de réussite professionnelle qui ont eu cours à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, dans les temps fondateurs de la sociologie. Nous examinons la conception adoptée par Durkheim. Selon celui-ci, les inégalités d'accès aux professions supérieures et à celles qui sollicitent directement des qualités distinctives d'inventivité reposent notamment sur des inégalités de capacité et de talent. Certaines de ces inégalités peuvent être réduites, d'autres sont incompressibles, et ont leur origine dans ce que Durkheim appelle les « dons naturels » (intelligence, goût, aptitude à l'invention, courage, habileté manuelle, force physique) et qu'il compare à des capitaux héréditaires. Les « dons » artistiques figurent en bonne place dans la panoplie des capitaux initiaux ultimement porteurs des différences d'individuation.

Mais de quelle espèce sont ces « dons » dont parle Durkheim ? Des éléments de réponse peuvent être trouvés dans *De la division du travail social*, *Le Suicide* et *Éducation et Sociologie*. Durkheim mentionne :

[les] dons naturels, de l'intelligence, du goût, de la valeur scientifique, artistique, littéraire, industrielle, du courage, l'habileté manuelle, qui sont des forces que chacun de nous reçoit en naissant, comme le propriétaire-né reçoit son capital, comme le noble, autrefois, recevait son titre et sa fonction<sup>10</sup>.

Cet argument différentialiste paraît bien se référer à des différences de dotation génétique et donc à une distribution d'avantages et de désavantages non compensables. Mais ces « dons » pourraient bien être en réalité déjà des productions complexes et non pas de simples héritages naturels obtenus dès l'instant de la naissance. C'est l'argument qui apparaît dans plusieurs des textes que Durkheim consacre à l'éducation et qui sont recueillis dans le volume *Éducation et Sociologie* publié en 1922 et composé par Paul Fauconnet à partir d'articles et de plusieurs

10. Émile DURKHEIM, *Le Suicide* [1897], Paris, PUF, 1920, p. 278.

cours donnés par Durkheim sur l'enseignement, l'éducation et la pédagogie, tous textes écrits entre 1902 et 1911.

Durkheim commence par présenter la vision qu'avaient Locke et Helvétius de l'individu *tabula rasa* et, symétriquement, l'argument des « tendances congénitales » :

La question [de savoir dans quelle mesure l'éducation peut être efficace] a été, de tout temps, très controversée. Pour Fontenelle, « ni la bonne éducation ne fait le bon caractère, ni la mauvaise ne le détruit ». Au contraire, pour Locke, pour Helvétius, l'éducation est toute-puissante. D'après ce dernier, « tous les hommes naissent égaux et avec des aptitudes égales ; l'éducation seule fait les différences ». La théorie de Jacotot se rapproche de la précédente. – La solution que l'on donne au problème dépend de l'idée qu'on se fait de l'importance et de la nature des prédispositions innées, d'une part, et, de l'autre, de la puissance des moyens d'action dont dispose l'éducateur.

L'éducation ne fait pas l'homme de rien, comme le croyaient Locke et Helvétius ; elle s'applique à des dispositions qu'elle trouve toutes faites. D'un autre côté, on peut concéder d'une manière générale que ces tendances congénitales sont très fortes, très difficiles à détruire ou à transformer radicalement ; car elles dépendent de conditions organiques sur lesquelles l'éducateur a peu de prise. Par conséquent, dans la mesure où elles ont un objet défini, où elles inclinent l'esprit et le caractère à des manières d'agir et de penser étroitement déterminées, tout l'avenir de l'individu se trouve fixé par avance, et il ne reste pas beaucoup à faire à l'éducation<sup>11</sup>.

La solution proposée par Durkheim est la suivante : les dispositions innées sont suffisamment indéterminées pour ne pas constituer le support d'un déterminisme mécaniste.

Ce que l'enfant reçoit de ses parents, ce sont des facultés très générales ; c'est quelque force d'attention, une certaine dose de persévérance, un jugement sain, de l'imagination, etc<sup>12</sup>.

Le raisonnement devient ensuite combinatoire : les éléments produits par l'éducation doivent pouvoir entrer en composition avec ces dispositions innées, et la plasticité de ces dispositions facilite la combinaison des causes.

Mais chacune de ces facultés peut servir à toute sorte de fins différentes. Un enfant doué d'une assez vive imagination pourra, selon les circonstances, selon les influences qui se feront sentir sur lui, devenir un peintre ou un poète, ou un ingénieur à l'esprit inventif, ou un hardi financier. L'écart est donc considérable entre les qualités naturelles et la forme spéciale qu'elles doivent prendre pour être utilisées dans la vie. C'est dire que l'avenir n'est pas étroitement prédéterminé par notre constitution congénitale. La raison en est facile à comprendre. Les seules formes d'activité qui puissent se transmettre héréditairement sont celles qui se répètent toujours d'une manière assez identique pour pouvoir se fixer sous une forme rigide dans les tissus de l'organisme. Or la vie humaine dépend de conditions multiples, complexes, et, par conséquent, changeantes ; il faut donc qu'elle-même change et se modifie sans cesse. Par suite, il est impossible qu'elle se cristallise sous une forme définie et définitive. Mais seules des dispositions très générales, très vagues, exprimant les caractères communs à toutes les expériences particulières, peuvent survivre et passer d'une génération à l'autre<sup>13</sup>.

11. Émile DURKHEIM, *Éducation et sociologie*, Paris, PUF, 1922, p. 15.

12. *Ibid.*, p. 16.

13. *Idem.*

La solution complètement énoncée par Durkheim est celle-ci : forte empreinte de l'éducation sur une matière humaine certes initialement malléable, mais non abstraitement indifférenciée.

Dire que les caractères innés sont, pour la plupart, très généraux, c'est dire qu'ils sont très malléables, très souples, puisqu'ils peuvent recevoir des déterminations très différentes. Entre les virtualités indéfinies qui constituent l'homme au moment où il vient de naître, et le personnage très défini qu'il doit devenir pour jouer dans la société un rôle utile, la distance est donc considérable. C'est cette distance que l'éducation doit faire parcourir à l'enfant. On voit qu'un vaste champ est ouvert à son action<sup>14</sup>.

Durkheim avait mis au point cet appareil d'analyse dans *De la division du travail social*, dans lequel on trouve notamment une discussion précise des théories de Francis Galton sur l'hérédité de l'intelligence. Toute l'entreprise durkheimienne cherche d'emblée à faire tenir ensemble :

- une théorie de l'individualisation croissante des situations personnelles et des activités productives dans les sociétés complexes ;
- une analyse des capacités individuelles de production qui fait intervenir, pour une part indéterminée et générale, la « nature » individuelle (support de différence non contrôlable et non compensable) et, pour une part plus importante, la nature sociale du développement de l'individu par l'action de l'éducation (celle de l'école et celle de la famille) ;
- et une construction normative qui s'emploie à définir les conditions sous lesquelles l'individualité et l'interdépendance des individus font société.

Analysant la division croissante du travail, la différenciation des professions et les inégalités de revenu qu'elles engendrent, Durkheim veut obtenir deux résultats.

Il entend démontrer qu'à mesure que la division du travail devient plus complexe, elle tire un parti grandissant des différences individuelles. Et pour que l'évolution des sociétés complexes soit acceptée et constitue un jeu à somme positive plutôt qu'un jeu à somme nulle, il faut que la division du travail produise de la solidarité interindividuelle plutôt que des relations de conflit généralisé. Pour parvenir à ce dernier résultat, il importe, selon Durkheim, d'associer liberté et égalité.

Mais quelle égalité s'accorde avec sa matrice théorique, et notamment avec la différenciation complexe des tâches et des métiers, qui est en elle-même génératrice d'inégalité ? Durkheim recourt à un critère normatif de justice, celui de l'égalité des chances, qui seule permet aux individus de concourir, dans une société construite sur la complexité des activités différenciées. Cette égalité, estime Durkheim, peut être un critère d'efficacité, et non pas son opposé. La division de plus en plus complexe du travail produirait encore plus d'inégalité si l'égalité des chances n'était pas recherchée : dans ce cas, la concurrence serait faussée, le sentiment de solidarité reculerait pour faire place à la frustration, au conflit, à la crise et à l'anomie sociale.

Pour justifier la nécessité théorique et non pas simplement normative ou politique de l'égalité des chances, Durkheim va, de façon étonnante, recourir à un argument clé des économistes, la liberté de contracter et d'échanger, qui ne s'exerce vraiment que si la compétition est juste.

Mais comment la compétition peut-elle être juste entre des individus différents et différemment dotés ? Il faut redéfinir la liberté individuelle comme une composition

---

14. *Idem.*

de force individuelle et de force sociale : la vraie puissance d'autonomie de l'individu dans l'action, sa vraie liberté d'agir, et d'agir en société, face à des êtres différents de lui, c'est sa capacité d'acquiescer, puis d'exprimer autant de capacités qu'il le peut, pour agir sans être désavantagé par une distribution inégale des ressources privées. Tel est bien l'argument de l'égalité des chances, ce que Durkheim appelle l'égalité dans « les conditions extérieures de la lutte ». Ce qui fausse la concurrence interindividuelle, quand celle-ci doit pouvoir s'établir sur la base des capacités et des mérites, ce sont les écarts de chance. Sans égalité des chances, rien de ce qui est favorable à l'un et défavorable à l'autre ne peut être considéré comme mérité ou immérité.

L'égalité des chances est comprise par Durkheim comme une morale et une politique de l'équité. Il s'agit de subordonner ce que nous appelons les différences non compensables aux différences compensables : Durkheim appelle cet objectif le renversement de l'ordre naturel.

L'argumentation de Durkheim est théorique, politique et téléologique. Mais il y a chez Durkheim la conscience aigüe, et presque tragique, que l'égalisation des chances est un idéal asymptotique, et, sous sa forme la plus radicale, inaccessible, et ce pour deux raisons.

D'une part, la demande sociale d'égalité des chances n'est pas statique, mais dynamique. Les frontières de la demande d'égalité se déplacent : ce qui pouvait être considéré comme acceptable à un stade donné de la marche de la société vers l'égalité des chances sera considéré comme inacceptable ensuite, soit que les résultats des mesures d'égalisation des chances soient infructueux, soit que le sentiment d'inégalité s'attache à des dimensions de plus en plus nombreuses et que ce qui était considéré comme « non compensable » apparaisse arbitraire ensuite. D'autre part, l'égalité de proportionnalité, qui fonde le mérite, est soutenue par la capacité de s'approprier le bénéfice de son mérite. Mais ce mérite est alors à l'origine d'une transmission de propriété via l'héritage. On trouve de fait dans toute l'œuvre de Durkheim, comme auparavant chez Helvétius (pour n'évoquer que lui) l'idée que le premier obstacle à l'égalisation des chances est l'héritage patrimonial.

La suppression de l'héritage est un dilemme du prisonnier : si j'avais la possibilité et le souhait de déshériter mes enfants, je n'œuvrerais à l'égalisation des conditions individuelles qu'à condition que tout le monde agisse comme moi. Car si j'agissais seul, je ne ferais que désavantager mes enfants dans la compétition qui demeurerait inégalitaire. Seule une décision collective contraignante résoudrait le problème qui paraît hors de portée d'une solution de coopération spontanée, à l'échelle d'une société. Mais en aurait-on pour autant fini avec les inégalités ? Si les conditions extérieures de la lutte étaient rendues plus égales, seules subsisteraient des différences sociales qui sont le reflet des « différences intérieures » et personnelles, après que tous les facteurs contingents (les facteurs « externes » d'inégalité) auraient été neutralisés. Comment alors traiter ces différences « intérieures », qui résultent, selon Durkheim, des aptitudes naturelles et dont la reconnaissance soutient la méritocratie républicaine ?

Dans les derniers paragraphes de ses *Leçons de sociologie*, un volume constitué de cours professés à Bordeaux entre 1890 et 1900, Durkheim finit par indiquer que la demande d'égalité méritocratique pourrait bien être débordée et dépassée par une demande d'égalité fondée sur la sympathie, la charité et la fraternité, c'est-à-dire l'entière reconnaissance de l'égalité de dignité des individus. Ce mouvement vers l'égalité complète est présenté par Durkheim comme l'extrapolation de tendances

présentes. Celles-ci sont certes observables, mais ne suffisent pas, selon lui, à faire basculer la société dans un dépassement complet de la demande la plus réaliste, celle de l'égalisation des chances, qui, elle, s'accorde avec l'évolution de la division du travail. En réalité, l'asymptotique égalisation des chances et la philosophie méritocratique de la justice de proportionnalité n'apaiseront pas, selon Durkheim, les controverses sur l'égalité réelle ni les sentiments d'injustice dans une société qui opère en régime de concurrence pour l'accès aux emplois et en régime de forte hiérarchisation des professions du fait de la division du travail. L'égalisation des chances est un idéal régulateur qui définit un équilibre supérieur à celui des sociétés de caste et de classe, mais inférieur à celui de sociétés opérant exclusivement selon une morale de l'équale dignité humaine dans laquelle les différences individuelles peuvent bien exister, mais n'ont plus de valeur marchande. Ce troisième type de société n'est pas défini par Durkheim qui en reste à sa solution réformiste : celle qui consiste à faire admettre la discipline d'une société républicaine fondée sur une juste compétition, et qui recherche l'équilibre le moins autoritaire possible entre liberté (spontanéité) et égalité.

## Cours 5

Nous consacrons notre dernier cours à la comparaison des positions de Durkheim, Helvétius, Marx et Rawls sur la question du talent, dans ses relations avec le motif du perfectionnement et de l'excellence individuels. Chacun de ces auteurs peut souscrire, pour des raisons différentes, au principe suivant : l'individu a une meilleure vie si il ou elle peut s'accomplir dans des activités qui lui permettent de développer ses capacités, de se « perfectionner ». L'une des sémantiques sociales reliées au vocabulaire du talent est, de fait, celle de l'excellence. Mais de cette excellence, il y a deux versions : rivale et non rivale.

Helvétius abolit toute différence interindividuelle initiale et attribue l'essentiel des inégalités sociales de réussite à des facteurs éducatifs. Se fondant sur une conception du comportement individuel mû par les deux principes de maximisation des plaisirs et d'évitement de la douleur, qui sera l'une des matrices de l'utilitarisme au XIX<sup>e</sup> siècle, Helvétius doit restreindre l'appétit illimité de satisfaction à des buts d'estime sociale et non d'enrichissement ou de supériorité économique. Une économie peu développée est sa meilleure alliée, car elle restreint les ressources à se partager et donc diminue d'autant les enjeux de toute rivalité individuelle. Il ancre ainsi le perfectionnement individuel dans une morale utilitariste et dans une économie de la rarefaction, pour assécher les ferments inégalitaires de la compétition.

Marx demande à quelles conditions le socialisme méritocratique et réformiste (celui en faveur duquel s'engagera Durkheim) pourrait être dépassé pour que soit atteinte l'égalité radicale de résultats et non plus seulement l'égalité des chances, puisque celle-ci échoue, en étant perpétuellement contrecarrée par les stratégies de maintien des classes supérieures et des détenteurs des moyens de production dans leur position dominante. Ces conditions sont au nombre de cinq : suppression de la propriété privée, relégation de la consommation au profit de l'action productive, abolition de la division du travail, négation des différences individuelles de talent, absence de rareté des ressources. C'est cette dernière condition qui commande toute l'architecture du système, alors qu'elle apparaît comme la plus utopique. L'argument est à l'opposé de celui de Helvétius, mais vise à obtenir un résultat proche, celui de l'égalité des conditions. Pourquoi cet argument de l'abondance des ressources est-il

nécessaire et en quoi est-il probant ? La rareté est « l'unité négative de la multiplicité des hommes », disait Sartre dans une perspective typiquement marxienne et dans une formule fameuse de sa *Critique de la raison dialectique*, ce livre à l'étude duquel Raymond Aron a consacré une série magistrale de cours au Collège de France (publiés sous le titre *Histoire et dialectique de la violence* en 1973<sup>15</sup>). Alors que, selon Sartre, la relation humaine fondamentale est la réciprocité, c'est-à-dire la reconnaissance de l'autre comme liberté et comme projet, la rareté plonge cette relation dans un champ de forces, où « il n'y en a pas assez pour tout le monde ».

Comment parvenir à l'abondance de ressources qui permettrait de basculer d'une société réformiste mû par le principe « à chacun selon ses capacités » à une société révolutionnaire fondée sur le principe « à chacun selon ses besoins » ? Dans les *Grundrisse*, Marx insiste sur les rapports changeants du capital et du travail dans l'évolution de la production, et sur l'une des conséquences remarquables à en tirer. Mû par les innovations technologiques, le capital constitué par les machines, par les équipements, par les infrastructures et par l'ensemble des techniques employées dans la production de biens et de services, incorpore toujours davantage de connaissances produites par le savoir humain et par ses avancées. Cette évolution pousse à réduire le temps de travail humain et à augmenter la part consacrée par les individus au libre développement de leur personnalité, dans des activités artistiques, scientifiques, culturelles :

Le capital met en branle toutes les forces de la science et de la nature, il stimule la coopération et le commerce sociaux pour libérer (relativement) la création de la richesse du temps de travail<sup>16</sup>.

L'objectif de Marx est de mettre cette contradiction au service de la transformation sociale radicale du travail et des rapports de production. Les machines peuvent désormais prendre en charge le travail aliénant. Ce qui intrigue dans le raisonnement de Marx, c'est que l'argument de l'abondance des ressources est entièrement bâti sur l'héritage du passé : les innovations techniques et la puissance entrepreneuriale du capitalisme ont été si efficaces qu'elles ont fini par engendrer un progrès technique cumulatif et quasiment auto-entretenu. Mais comment ces innovations ont-elles eu lieu ? Précisément par l'exploitation de tout ce qui doit être aboli dans la nouvelle société : spécialisation, différenciation, talents, comparaisons, compétition, exploitation, échecs, tentatives innombrables, désastres. Pour que le progrès technique n'ait plus besoin de se nourrir de ses conditions antérieures, il faudrait donc qu'il ait radicalement changé de nature, puisqu'il n'aurait plus besoin de scientifiques et d'ingénieurs inventifs, et concurrents, ni d'entrepreneurs innovateurs pour prendre des risques, échouer, recommencer, rivaliser d'ingéniosité, comparer leurs avancées, coopérer et se concurrencer pour mettre laborieusement au point leurs découvertes et les transformer en innovations techniques.

Toutes les analyses existantes sur les arbitrages entre efficacité et équité indiquent combien le dilemme est central : peut-on obtenir en même temps la plus grande efficacité dans la course à l'innovation et adopter simultanément tous les mécanismes

15. Raymond ARON, *Histoire et dialectique de la violence*, Paris, Gallimard, coll. « Les Essais », 1973.

16. Karl MARX, *Principes d'une critique de l'économie politique*, in : *Œuvres*, tome 2 : *Économie*, trad. fr., Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1968, p. 306.

qui réduisent ou même contrarient l'expression des différences individuelles pourtant responsables de cette efficacité productive ? Marx suppose que l'efficacité et l'égalité radicale sont simultanément possibles. Mais il doit fonder toute sa construction sur les bénéfices d'un développement continu et auto-entretenu des capacités d'innovation, puisque c'est là, pour lui, le seul moyen de libérer le travail humain. La question de savoir comment atteindre l'état de non-rareté conduit à désigner le vrai couple moteur de la construction marxienne : les deux postulats rigoureusement inséparables de l'égalité des talents et de la simplification homogénéisante de la conception du travail. Ce sont ces deux postulats qui soutiennent entièrement l'argument marxien selon lequel l'échec dans quelque activité que ce soit deviendra impossible, et donc le progrès sera auto-entretenu.

Pour parvenir à un système de production sans division du travail et sans affaiblissement des forces productives génératrices d'innovation et de croissance propre à couvrir tous les besoins, Marx doit ainsi se débarrasser simultanément de la différenciation individuelle et de la différenciation des tâches selon leur degré de complexité. Que fait-il au juste en procédant ainsi ? Il naturalise tout simplement l'activité productive. Cette naturalisation de l'agir productif est l'héritage direct de la conception expressiviste de l'individu forgée à la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle et de la conception hégélienne de l'action humaine comme moyen pour l'individu d'extérioriser son essence et de la développer par la transformation de son environnement. Cette naturalisation apparaît directement dans une formule aussi fameuse que provocatrice, par laquelle Marx voulait faire un pied de nez à l'idéalisme des théories de la création artistique et du génie inventif :

Milton a produit le *Paradise Lost* pour la même raison qu'un ver à soie produit de la soie. C'était une manifestation de sa nature<sup>17</sup>.

Comme l'argument de Marx est l'homogénéité du facteur travail, il lui faut rendre la relation entre éducation et travail strictement additive. Un travail complexe, c'est un multiple du travail simple, sur le double plan de l'effort ou de l'énergie à dépenser, et du capital éducatif à mobiliser. Comme la relation est linéaire, tout individu formé est assuré de réussir dans toutes les tâches, quelle que soit leur complexité, puisque la complexité n'est qu'un multiple de la simplicité. Le poète Milton travaillant comme un ver à soie, voilà le point : l'énergie engagée dans l'effort productif est une force naturelle, elle est engagée sans mal, si aucune force perturbatrice liée à une mauvaise organisation sociale ne vient contrarier son expression. Aucun individu, poète ou non, ne peut échouer par lui-même, l'échec est entièrement imputable aux conditions d'organisation du travail, de la production et de l'échange marchands. Ce qui conduit au postulat suivant : le potentiel de chaque individu est exactement le même au départ, et il se développera au même niveau chez tous si les conditions sont égalisées. Il permettra ainsi à chacun de réussir également dans toutes les activités auxquelles chacun s'adonnera. Voilà inventée la polyvalence heureuse de l'individu travailleur marxien dans une société post-capitaliste.

La sémantique capacitaire du talent est ici radicalement convertie en sa formule la plus inclusive possible : c'est une force naturelle qui ne demande qu'à s'exprimer. L'échec étant impossible, il faut admettre aussi que chaque travailleur-créateur doit

17. Karl MARX, *Matériaux pour l'« économie »*, in : *Œuvres*, tome 2 : *Économie*, trad. fr., Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1968, p. 393.

être indifférent à toute appréciation du résultat de son travail par les autres, parce que cette évaluation porterait nécessairement en elle les germes de la comparaison hiérarchique, qui peut susciter l'admiration comme elle peut susciter l'envie et la frustration. Et puisque le schéma marxien supprime l'incertitude extrinsèque, il doit aussi supprimer l'incertitude intrinsèque : toute activité, y compris la plus créatrice, est assurée de réussir, maintenant qu'elle n'est plus soumise à une évaluation externe, puisqu'elle doit correspondre simplement à l'expression spontanée de la bonne nature de l'individu.

Retenons l'un des enjeux de la double réduction marxienne qui doit coupler l'indifférenciation des individus à l'indifférenciation des formes de travail. L'objectif de Marx est de sauver l'idéal aristotélicien du perfectionnement individuel par l'agir productif, mais sans le subordonner à une logique différenciatrice.

Examinons à présent la construction durkheimienne, qui part de postulats opposés : la division du travail et la différenciation individuelle. L'argumentation de Durkheim, que nous avons examinée précédemment, peut être résumée en six points :

- L'individu cherche à se perfectionner, c'est même là un principe d'égalité revendication de tous à l'égard de l'éducation et du travail.
- Les différences de capacité individuelle déterminent les chances de réussite scolaire et plus encore l'accès aux emplois dans la hiérarchie des professions ; ces différences sont le produit d'une interaction entre des talents et des ressources éducatives et sociales (notamment familiales) : une partie des ressources est égalisable, une autre non, même si l'on abolit l'héritage et les différences de fortune à l'origine des destins individuels.
- La production économique repose sur la division du travail, qui est porteuse de différenciation des capacités, de croissance économique et d'inégalités croissantes.
- La concurrence interindividuelle agit pour sélectionner les capacités productives, appairer les individus et les emplois dans un objectif d'efficacité ; elle a lieu parce que les ressources que doivent se procurer les individus pour satisfaire leurs besoins et leurs désirs sont allouées comme des biens rares.
- Mais la concurrence individuelle est à la fois moins efficace économiquement et plus injuste socialement si les chances de se former et d'accéder aux métiers ne sont pas rendues plus égales. Dans l'état présent de l'organisation sociale, cette égalité des chances est imparfaitement réalisée, et demeure au mieux un idéal régulateur.
- Les individus emploient toute une partie des revenus obtenus par le travail pour consommer, c'est-à-dire pour satisfaire des besoins et des désirs. Or la double nature des individus menace d'entretenir le penchant des individus pour tout ce qui répond à l'illimitation de leurs désirs et qui est source de consommation ostentatoire, de comparaison envieuse, d'excès d'endettement, et d'anomie.

La solution macrosociale proposée par Durkheim pour faire face au problème des inégalités suscitées par l'amplification des différences individuelles dans un monde à division croissante du travail est symétrique et inverse à celle de Helvétius. Les économies se développent notamment à la faveur de la croissance de la productivité du travail. Elles en tireront un rendement encore supérieur si elles égalisent les conditions de la concurrence individuelle car elles rendront la réussite vraiment proportionnelle au mérite et fourniront à chaque individu l'horizon de développement personnel le mieux ajusté à ses capacités. Mais le monde ainsi conçu est inégal et orienté vers l'expression anémique des inégalités dans la consommation. La limitation des inégalités relève d'une économie politique, morale et organisationnelle,

qui accorde un poids élevé à l'Etat et aux corps intermédiaires. Elle s'appuie sur le principe premier d'une république méritocratique : la rétribution à proportion de la contribution. Dans l'argumentation durkheimienne, le ferment de rivalité contenu dans l'impératif de perfectionnement doit donc être contenu, mais non aboli, puisqu'il s'accorde avec le déploiement optimal de la division du travail.

Observons que chez Durkheim comme chez Rousseau, et dans toutes les théories qui reposent sur l'argument de l'interaction entre la signature génétique de l'individuation et la puissance formatrice de l'environnement et de l'éducation, un motif virtualiste est présent, mais bien différent de l'argument marxien du développement de soi. L'argument du perfectionnement qui est ici examiné évoque le motif des forces présentes originaires à l'état de virtualités et qui s'actualiseraient ensuite, une fois l'individu engagé dans le développement de ses capacités, après sa naissance. Les virtualités sont souvent couplées à l'invocation du talent. En parlant de capacités, ou de dons, ou de dispositions, on active inmanquablement ce motif virtualiste. S'agirait-il d'un capital contenant tout le potentiel de différenciation d'un individu, qui se tiendrait en réserve et serait activé une fois l'individu en développement ? Ce capital ou cette « dotation », qui ne demanderait qu'à s'exprimer, seraient alors essentiellement responsables des inégalités de condition et de réussite individuelle. Un tel argument maximaliste est à peu introuvable chez les généticiens, les biologistes, les psychologues et les économistes, sauf dans l'*hubris* des eugénistes de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et du début du XX<sup>e</sup> siècle. Chez Durkheim, en cela héritier de Rousseau, mais aussi de la science de son temps, l'hypothèse qui prévaut est celle d'une dotation initiale éminemment malléable, qui entre en composition avec de multiples facteurs externes et selon une causalité dynamique suffisamment non linéaire pour que le facteur biologique identifié par Durkheim sous la notion de « dons » pèse peu, statistiquement, face à la complexité des processus responsables du développement individuel.

D'emblée, en effet, le nouveau-né interagit avec son environnement et doit son développement (cognitif, affectif, physiologique) à toute la matière éminemment sociale de cet environnement. C'est très exactement la raison pour laquelle l'éducation peut agir pour égaliser tendanciellement les situations individuelles. Si les effets cumulatifs de l'interaction entre la différenciation génétique individuante et les inégalités sociales d'environnement des individus agissaient sans frein, ils conduiraient non pas simplement à une inertie reproductive pure d'une structure sociale, mais à une polarisation exponentielle des écarts, par le simple jeu symétrique de l'avantage et du désavantage cumulatifs opérant sans aucune correction.

Il est très significatif que l'argument soit déjà présent dès le premier grand livre de Durkheim, *De la division du travail social*, car la matière du développement des capacités individuelles est directement distribuée dans l'univers du travail et dans l'architecture des métiers, qui sont à la fois fonctionnellement interdépendants (tous les métiers sont complémentaires dans la conception organique de la division du travail) et hiérarchisés en complexité. Et la hiérarchie de complexité des tâches sollicite directement les investissements éducatifs plus ou moins élevés des individus. Mais comme les rouages du développement des individus contiennent une composition de forces, il est possible d'agir à la fois sur les chances d'éducation, et sur les objectifs normatifs de bonne organisation de la complémentarité des activités, notamment en recourant à une équation socialement tolérable de proportionnalité entre les investissements éducatifs, la position des métiers dans la hiérarchie de complexité des activités et la rémunération du travail.

On trouve une élégante définition de l'idéal de perfectionnement dans la *Théorie de la justice* de John Rawls, qui le nomme « principe aristotélicien » et le définit ainsi :

Le principe aristotélicien affirme que, toutes choses égales par ailleurs, les êtres humains aiment exercer leurs talents (qu'ils soient innés ou acquis) et que plus ces talents se développent, plus ils sont complexes, plus grande est la satisfaction qu'ils procurent. On prend d'autant plus de plaisir à une activité qu'on y devient plus compétent et, entre deux activités qu'on exerce également bien, celle qu'on préfère est celle qui fait appel à une plus large gamme de jugements plus subtils et plus complexes. Ainsi le désir de réaliser le système de fins le plus large, qui met en jeu les talents les plus finement développés, est un aspect du principe aristotélicien.

[...] Il se peut que des activités complexes soient plus agréables parce qu'elles satisfont le désir d'expériences nouvelles et variées et laissent de la place pour des prouesses d'ingéniosité et d'invention. Elles évoquent aussi les plaisirs de l'anticipation et de la surprise, et souvent la forme d'ensemble de l'activité, son développement structural, sont beaux et fascinants. En outre, des activités plus simples excluent la possibilité d'un style individuel et de l'expression personnelle que permettent et même exigent des activités complexes, car comment tout le monde pourrait-il les réaliser de la même façon ?

Le principe aristotélicien est un principe de motivation. Il explique nombre de nos désirs, les raisons de nos préférences, en exerçant une influence constante sur le cours de notre activité. En outre, il exprime une loi psychologique qui commande les changements dans la forme de nos désirs. Ainsi, le principe implique que, puisque les capacités d'une personne augmentent avec le temps (grâce à la maturation physiologique et biologique...) et qu'elle développe ses capacités et apprend à les exercer, elle en vient à préférer les activités plus complexes qu'elle peut à présent exercer, et qui font appel aux compétences qu'elle vient d'acquérir<sup>18</sup>.

Chez les auteurs qui, depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle, adoptent une conception différentialiste de l'individu (Rawls est de ceux-là), l'idéal de perfectionnement contient une dynamique propulsée par une double hélice, celle des capacités, et celle de l'éducation et des efforts individuels et collectifs incessants pour augmenter les bénéfices de l'interaction entre les deux. Or l'apprentissage et l'éducation sont des processus continus, et non pas achevés au terme d'une séquence de formation initiale. C'est particulièrement vrai des activités qui sollicitent le plus directement le motif du talent depuis bien plus longtemps que ne le fait la diffusion de la sémantique du talent qui rebaptise aujourd'hui de ce terme tout le personnel d'une organisation ou d'une entreprise. Dans ces activités (arts, sciences, sport, entrepreneuriat), les activités sont valorisées à proportion de leur potentiel continûment formateur, qui dérive de leur cours non routinier. Il s'agit typiquement d'activités plus complexes dans lesquels l'apprentissage intensif est une condition en même temps qu'un bénéfice du travail lui-même.

Chez Rawls, l'argument différentialiste est donc explicitement présent sur les deux versants que nous considérons : du côté de l'individu et du côté des activités. Et tout le soin que met Rawls à bâtir sa théorie d'une société juste et efficace consiste à développer un modèle contractualiste fondé *a priori* sur une adhésion à une solution redistributive, tout en préservant le potentiel émancipateur de la réalisation de soi

18. John RAWLS, *Théorie de la justice*, trad. fr, Paris, Seuil, 1987, p. 455-467.

dans des activités ordonnées selon un index d'apprentissage inhérent à la complexité des tâches. En somme, pas de développement de soi sans graduation des apprentissages à réaliser et des difficultés à surmonter, comme l'indique Rawls :

Conformément au principe aristotélicien, je suppose que les êtres humains [...] préfèrent le projet à long terme le plus complet parce que son exécution implique probablement une combinaison plus complexe de talents<sup>19</sup>.

Toutes les théories de la société doivent affronter la question du développement et de l'horizon du développement des individus. Soit il s'agit de postuler des écarts de capacité en célébrant sans retenue une excellence de supériorité, dont il convient de ne pas freiner l'expression. C'est une version nietzschéenne du perfectionnisme. C'est aussi une solution ordinairement pratiquée par les marchés du travail très qualifiés qui misent gros sur les *hard* et les *soft skills* pour tirer le plus grand profit de la sélection des *top talents* dans l'économie de la connaissance et de l'innovation, qui est une économie de concurrence directement et complètement mondialisée, et qui s'incarne dans le *mindset* du chaudron prométhéen de la *Silicon Valley*.

Soit il s'agit de récuser radicalement toute la machinerie sociale qui a pris appui sur le motif des justes inégalités né de la lutte des Lumières contre les inégalités héréditaires d'Ancien Régime, autrement dit de récuser l'équation liberté-égalité-individualisation, parce qu'elle est génératrice de concurrence et de captation transmissible des profits d'exploitation. C'est le schéma marxien. Soit il s'agit de construire *a priori* un système social, à la manière de Rawls, ou de recommander de réformer la société, à la manière de Durkheim, à partir d'un motif-clé, l'égalisation des chances de déployer ses capacités, par l'éducation et par la bonne organisation des professions et du marché du travail, et ce, sans abolir l'architecture hiérarchisée des professions et des activités, mais en contenant les effets disruptifs des inégalités exponentielles qui surviennent.

Avec le motif du perfectionnement de soi, nous tenons ainsi un argument qui permet de comprendre comment doivent être déterminées solidairement la conception de l'individu, la conception de l'activité (notamment de travail) dans laquelle l'individu développe et met en œuvre ses capacités, la conception de l'ordre social et économique dans lequel l'individu est situé, soit empiriquement, soit normativement, et la conception des équilibres de différenciation individuelle souhaitables, selon les modèles de société envisagés, si opposés soient-ils.

Cette codétermination des conceptions respectives de l'individu, des activités de travail et de l'ordre social est source d'appréciations ambivalentes depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle. Le perfectionnement est impensable sans la socialisation de l'individu : ce n'est pas une pulsion purement solipsiste, qui pourrait se passer de toute impulsion externe. Mais parce qu'elle est socialisée, cette mise en œuvre des capacités individuelles peut engendrer soit un jeu social à somme positive, soit un jeu social à somme nulle ou négative.

Rousseau adoptait, par exemple, la position du mal inévitable. Pour Rousseau, ce que l'individu gagne en étant poussé à se perfectionner par son entrée dans l'état de société, il semble le perdre dans le bilan négatif du perfectionnement de la civilisation. Bien sûr, il y a ce développement des facultés individuelles que la vie collective en société rend possible. Les différences interindividuelles se déploient

19. John RAWLS, *ibid.*, p. 455.

avec la sortie hors de l'état de nature, et avec l'entrée dans l'histoire et la société : l'individu se perfectionne, son langage progresse, son imagination se déploie, son ingéniosité augmente, et les différences de capacité s'expriment et deviennent opératoires. Mais les désirs deviennent aussi plus élevés, et plus insatiables, puisque le propre de l'imagination est de pousser à sortir de la limite, à entrevoir et espérer un futur plus agréable, etc. Et les comparaisons interindividuelles génératrices d'envie sont omniprésentes. L'équilibre propre à l'état de nature, entre l'homme et son environnement, et par la voie d'une naturalisation complète de l'individu, est désormais rompu. Le bilan établi par Rousseau est pessimiste et fataliste :

[...] tous les progrès ultérieurs ont été en apparence autant de pas vers la perfection de l'individu, et en effet vers la décrépitude de l'espèce<sup>20</sup>.

La formule décrit la logique d'un effet pervers : le bénéfique individuel, par composition, aboutit à un coût collectif, du moins si on le juge à l'aune de ce que procurait l'état de nature selon Rousseau, à savoir une égalité entre des individus non socialisés, mais également non « perfectionnés ».

La virtualité, qui est au cœur de la sémantique capacitaire du talent, joue donc ici un rôle redoutable. Qu'advient-il si le talent produit ce qu'il est bien un opérateur de différenciation ? La réponse est : socialisé, l'individu devient tout ce qu'il peut être, et chacun différemment, mais la différence entre les individus, qui existait (Rousseau combat Helvétius) et était non rivale, pivote en écarts de supériorité et d'infériorité.

S'il lui faut définir une incarnation possible d'une société non catastrophique, Rousseau opte pour la société de petite taille et pour une économie de production artisanale, dans laquelle le travail indépendant s'effectue dans de petites communautés d'échange et de délibération, au plus loin de toute relation de subordination individuelle.

J'avais déjà montré, dans mon cours sur la valeur du travail, que cet idéal artisanal a été le fil directeur de la critique de la division du travail, mais aussi de la préservation d'une conception différenciatrice des individus, pourvu que la compétition soit réduite ou non exclusive des bénéfices de la coopération. Ce motif est présent chez Marx, chez les réformateurs anglais du mouvement *Arts and Crafts* de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle (Ruskin et William Morris prônaient des systèmes et des communautés de travail fondées sur la réunion des compétences et non sur des relations de concurrence), chez C. Wright Mills ou chez André Gorz. Nous en retrouvons une élégante formulation dans le livre de Richard Sennett, *The Craftsman*<sup>21</sup>.

Une deuxième spécification du motif du perfectionnement relève d'une conception inverse de celle de Rousseau. Les différences individuelles peuvent s'exprimer dans des inégalités de capacité et de réussite, dans toutes les activités qui sollicitent la motivation au perfectionnement, pourvu qu'elles produisent des biens communs nécessaires aux avancées d'une société, et moyennant l'égalisation progressive des opportunités d'accomplissement individuel. Il s'agit en quelque sorte de définir les principes d'un jeu social à somme positive incluant des inégalités des capacités. Un penseur comme Condorcet, dans son *Esquisse d'un tableau historique des progrès*

20. Jean-Jacques ROUSSEAU, *Discours sur l'origine et les fondements de l'inégalité parmi les hommes*, in Œuvres, tome 3, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque de la Pléiade », 1964, p. 171.

21. Richard SENNETT, *The Craftsman*, New Haven, Yale University Press, 2008.

*de l'esprit humain* (1794), a trois espérances dans le progrès humain : la destruction de l'inégalité entre les nations, les progrès de l'égalité dans un même peuple et le perfectionnement réel de l'homme. S'agissant de l'« égalité de fait », « dernier but de l'art social », elle doit, selon Condorcet, diminuer « les effets de la différence naturelle des facultés » et ne plus laisser subsister qu'une « inégalité utile à tous, parce qu'elle favorisera le progrès de la civilisation, de l'instruction et de l'industrie, sans entraîner ni dépendance, ni humiliation, ni appauvrissement ».

La question de la liaison positive ou négative entre croissance (ou perfectionnement) et « inégalités utiles » est un thème majeur des recherches et des débats dans la pensée économique, dans la théorie politique, et dans la philosophie de la justice sociale, et dans la société en général, depuis trois siècles.

### Conclusion générale

Nous concluons notre cours de deux ans en en proposant une synthèse en sept points.

Dans un premier temps, nous avons abordé les enjeux définitionnels que recouvrent les deux notions de talent et de créativité, dont le couplage est tenu pour acquis depuis longtemps déjà. Une tension essentielle apparaît lorsqu'il s'agit d'examiner si et comment les aptitudes, qui sont tenues pour la signature de l'individualité, sont distribuées différenciellement.

Deuxièmement, il convient de substituer une définition formelle opératoire au raisonnement *post hoc* fallacieux qui infère une capacité à partir du résultat ou du succès obtenus. Nous avons montré pourquoi la mesure ordinale est la véritable technique de calibrage du talent. En retour, cela met en valeur l'intrigante question de l'évaluation du travail et de la performance dans un espace de différenciation illimitée et de compétition réglée par la recherche de la nouveauté et de l'originalité.

Troisièmement, la sociologie, dans son mouvement constructiviste, s'emploie volontiers à démystifier les notions auto-héroïsantes comme le talent et la créativité. Au sommet de l'échelle démystificatrice se trouve l'analyse marxienne superinclusive du talent, défini comme la capacité d'action sans entrave, se résolvant dans l'autoréalisation libre de l'individu. Il convenait d'explorer les contradictions auxquelles est confrontée cette perspective, pour définir les composantes d'un modèle contrefactuel.

Quatrièmement, il est habituel, dans la recherche sur les performances individuelles dans les arts, dans les sciences, dans le sport, et plus généralement dans les activités très qualifiées et peu routinières, de demander si les écarts de performance entre les individus sont proportionnels ou non aux dotations factorielles qui servent à caractériser les individus. Le modèle de proportionnalité souffre du travers d'essentialisme évoqué au point 2. Si la relation est de disproportion, deux candidats classiques à l'explication causale de celle-ci existent, du côté de la demande et du côté de l'offre. Le modèle de l'avantage cumulatif endogénéise les différences de talent présumées, tout en admettant que celles-ci peuvent être négligeables au départ. L'aléa y joue un rôle important. Le modèle du capital humain fait place à des facteurs inobservables, qualifiés aussi de « capacités » (les « résidus » des équations de productivité individuelle), qui sont la signature exogène de l'hétérogénéité individuelle et de chocs et d'événements aléatoires. Il est possible de vérifier si les facteurs aléatoires peuvent suffire à déclencher des différences élevées de réussite. La question de l'hétérogénéité n'est pas résolue.

Cinquièmement, au lieu de renoncer à explorer cette hétérogénéité individuelle, ouvrons la boîte noire du talent, et redéfinissons celui-ci comme le nom générique donné à un ensemble de facteurs interagissant de manière multiplicative. Ce modèle peut être construit à partir des résultats provenant de courants de recherche variés.

Sixièmement, refondue selon ces axes, la compréhension du talent a besoin d'une spécification supplémentaire : quels domaines et quels emplois recourent et bénéficient de l'interaction multiplicative des capacités ? Les emplois non routiniers qui permettent à de telles capacités d'avoir un effet multiplicateur sur le résultat global sont des candidats évidents. On pourrait suspecter que l'invocation de l'absence de routine, nouvel étendard de la stratification du travail, ne revient guère qu'à substituer une nouvelle boîte noire à l'ancienne. Mais invoquer l'effort et la motivation comme si c'étaient des facteurs simples soulèverait la même objection. Les évolutions récentes du marché du travail et notamment sa polarisation illustrent la puissance de l'argument de l'opposition entre routine et non-routine : la variabilité des tâches et leur potentiel formateur agissent comme des amplificateurs dans la dynamique de différenciation des trajectoires individuelles.

Septièmement, alors que le talent et la créativité sont placés au sommet de l'imputation individuelle de la performance, le modèle proposé dans ce cours et résumé ici sollicite un complément essentiel, le mécanisme de l'« appariement assortatif », qui indique que les individus recherchent les environnements de travail et les équipes qui leur offrent des caractéristiques de niveau au moins comparable aux leurs. Ce mécanisme est un puissant levier d'inégalité et de stratification des individus, des équipes, des organisations, des entreprises, comme on le voit dans la concurrence entre universités ou entre entreprises pour embaucher les talents. Plus redoutable encore, il est difficilement délégitimable : chacun veut espérer « se développer » au contact des environnements les plus favorables. La définition des « caractéristiques favorables » des équipes est homologue de celle de la décomposition du talent en un ensemble de facteurs en interaction multiplicative.

COURS À L'ÉTRANGER – UNIVERSITÉ DE CHICAGO

### **1. *Talent, creativity and the social physics of inequalities* (9 novembre 2017)**

Workers' talent, properly managed, is the new currency of global meritocracy, either in its exclusive or inclusive rationale. It is seen as the major driver of success in societies experiencing rising income inequalities, job polarization, global mobility of the skilled workforce. Its causal contribution is widely invoked in undertakings that combine outcome uncertainty and highly individualized ascription of performance. Yet, due to substantial definitional issues, the content and effectiveness of that factor remain obscure. Sociology, in its constructionist mood, preferably tends to merely debunk self-heroizing notions like talent and creativity. At the apex of the debunking scale lies the Marxian superinclusive view of talent, which amounts to the capacity of acting in an unhindered way, and ends up in steady self-realization. It is worth investigating into which contradictions that undertaking runs, in order to detect the main cog of a counterfactual model. An alternative model may well start with essentially indeterminate or even negligible ability differences and end up with enormous gaps in success. Instead of erasing all individual heterogeneity, that model allows us to open the black box, and redefine talent as the holistic label for a

multifactorial set of determinants interacting in a multiplicative way. Support to the resulting model comes from various strands of research. The conclusive part deals with talent management in firms and organizations and the Gaussian vs Paretian distribution of individual productivity. I show how a superexclusive valuation of talent has emerged, that tries to legitimize overtly Paretian pay-for-performance schemes of compensation.

## **2. What is work worth in France? (10 novembre 2017)**

Two opposed characterizations of work put forward respectively its instrumental and its expressive value. First, work is commitment of the individual energy in more or less difficult conditions, regarding physical effort and mental load. Second, work is self-fulfillment of the individual through the productive act. The duality of semantics articulates this well, opposing labor to work, burden to achievement. It is easy to define the negative value of work as this set of painful constraints and efforts that hamper free self-disposal, and wears the individual out. It is less easy to define the self-fulfilling value of work. It can refer to a parameter within the set of characteristics that attach to jobs. In his well-known argument of compensating differentials, the same Adam Smith established an initial list of job characteristics that should give rise to equalizing wage differences in a competitive labor market, once controlling for skill and qualification level. A more radical route leads to endorse an ontology that promotes individual achievement and social emancipation through work rather than through leisure. From the late 18th century onwards, the sheer essence of work was found in its creative, productive nature, of which artistic labor came to be seen as the epitome.

A third layer of meaning came to be added to the concept of work from the late nineteenth century onwards, with the development of the Welfare State model and the gradual allocation of social security and rights attached to labor relations. The welfarist doctrine, with its social democratic basis, now claimed that work is the vehicle to human flourishing primarily through rising wages and consumption. The welfarist doctrine, with its social democratic basis, now claimed that work is the vehicle to human flourishing primarily through rising wages and consumption. Can we simply pile-up the three layers of instrumental, expressive and welfare-related content of work? The interplay of the first two first dimensions seems at first sight rather obvious. The instrumental (monetary) and expressive (non-monetary) content or function of work are positively correlated, as summarized by Galbraith : « Those who most enjoy work—and this should be emphasized—are all but universally the best paid. This is accepted ». However, this one-dimensional grading has its own limitation. My lecture shows how the welfarist approach to work attempts to correct or counterbalance the hierarchical evidence of the correlation between instrumental and expressive valuations of work.

The leading thread of my presentation will consist of a paradox that has been highlighted many times and quite recently again: according to OECD's Better life index, the average person has enviable well-being in France. And yet there is a French mood for everlasting dissatisfaction, that generates political swings as well as recurrent calls for « *structural, radical reforms* », especially in the context of the Eurozone. I'll offer four explanations for this paradox.

### 3. *Creative labor: behaviors, markets, risk management* (13 novembre 2017)

Creative workers are expert at exploring infinitely diverse ways of invention, and markets are expert at exploiting innovations that attract attention. Demand is unusually sensitive to differences in quality and originality, hence a concentration of rewards that is widely disproportionate to the differences in the artists' skills and abilities. Yet that inequality is far less controversial than everywhere else in the economy. Why? To answer, I'll refer to the principle of uncertainty: from the intimacy of creative activity to analyses of its labor markets, one and the same set of analytical tools can be used on the basis of this principle. Uncertainty acts as a substantive condition of innovation and self-achievement but also as a lure. The attractiveness of artistic occupations has to be balanced against the risk of failure that turns ideally non-routine jobs into ordinary or ephemeral undertakings. Learning by doing plays such a decisive role that initial training is an imperfect filtering device. I'll show how individuals learn to manage the risks of their trade through multiple jobholding, occupational role versatility, portfolio diversification of employment ties, and transfer incomes from public support, social insurance and social security programs. Ironically enough, the study of the artists and creative workers' risk management behavior brings to the foreground how rational they shall behave, although creative work and innovative spirit may symbolize the high end of idiosyncrasy.

#### COLLOQUE – LE MONDE DES MATHÉMATICIEN-NE-S

Dans le cadre de l'enseignement donné par Pierre-Michel Menger sur la question du talent, le colloque du 15 mai 2018 fut consacré aux pratiques, aux productions et aux carrières en mathématiques. Des talents mathématiques, la France n'en manque pas, c'est même l'un des fleurons de sa recherche scientifique au plan mondial. Comment comprendre ce fait et le documenter? Pierre-Louis Lions a rappelé, en ouverture du colloque, combien les mathématiques, dans leur féconde diversité, sont omniprésentes dans le quotidien des sociétés, pourquoi la numératie s'est imposée dans notre temps de ruptures technologiques et comment la communauté des mathématiciens peut maintenir ses exigences de rigueur, malgré les risques d'anomie. Le travail mathématique a son *ethos* professionnel, comme l'a exploré le sociologue Bernard Zarca dans son enquête sur la communauté mathématique, et dans sa caractérisation des différences entre mathématiques pures et appliquées. La fascination que peuvent exercer les mathématiques tient aux ressorts obscurs de l'invention, subtilement approchés par Poincaré et Hadamard. Elle tient aussi à la singularité de personnalités majeures dont l'existence s'est développée ou achevée aux marges du monde ordinaire, telles celles de Grigori Perelman ou d'Alexandre Grothendieck. Elle a pu s'incarner dans des figures légendaires comme celle d'Évariste Galois, dont Caroline Ehrhardt a rappelé la jeune carrière foudroyée par une mort très précoce, qui a différé la reconnaissance de son génie inventif. La personnalisation des mathématiques ne tient pas seulement à la persistance de la production à auteur unique, encore beaucoup plus fréquente que dans les autres sciences, mais aussi à cette culture des « conjectures » dans laquelle s'incarnent des programmes de recherche parfois multiséculaires, identifiés par le nom de leurs auteurs, comme celui de Fermat. Cette personnalisation se comprend aussi par le style du travail de recherche et par les exigences esthétiques de celui-ci, comme l'explore le mathématicien Claude Viterbo en caractérisant différentes écoles françaises et

étrangères de recherche. Aussi saillante qu'énigmatique est la très persistante et considérable sous-représentation des femmes dans la profession, au plus bas des taux de féminisation de toutes les disciplines scientifiques, comme l'a souligné la mathématicienne et historienne Catherine Goldstein. Historiens et sociologues savent analyser avec précision le pouvoir classant des performances mathématiques dans les épreuves sélectives qui jalonnent les scolarités des élèves et qui définissent leurs chances d'accès aux filières d'études supérieures et aux établissements les plus réputés. Bruno Belhoste en a retracé les débuts avec la création et les premiers développements de l'École polytechnique. La production mathématique a été dominée par quelques grandes nations aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles. Les outils d'analyse scientométrique permettent d'analyser les évolutions actuelles avec une précision croissante. Le mathématicien Jean-Marc Schlenker dresse un tableau très documenté des mutations récentes dans l'internationalisation des mathématiques, en opérant une distinction éclairante entre les quantités de publications, leur valeur (approchée par la qualité des revues) et leur part dans les différentes composantes des mathématiques. Frédérique Sachwald et Wilfriedo Mescheba, de l'Observatoire des sciences et techniques, placent la France (troisième productrice mondiale de recherches mathématiques) sous la loupe bibliométrique et détaillent empiriquement la forte spécialisation française dans ce domaine, au regard de l'ensemble de la production scientifique du pays. Pierre-Michel Menger et son équipe – Colin Marchika, Yann Renisio et Pierre Verschuere – ont constitué et exploité de vastes bases de données sur les carrières dans la recherche et l'enseignement mathématiques. Ils mettent en évidence leurs caractéristiques très originales : séquençement des parcours de formation en épreuves fortement sélectives, précocité et anti-localisme dans les recrutements, forte et précoce hiérarchisation interne par la réputation, recours aux positions de recherche comme accélérateurs de productivité en début de carrière et mobilité inhabituellement élevée des chercheurs vers des positions universitaires ensuite. Un modèle de synergie entre recherche et enseignement émerge, qui semble n'avoir aucun équivalent dans les autres sciences.

- « Pourquoi et comment faire des maths en 2018 ? (Quelques éléments personnels de réponse) », Pierre-Louis Lions (Collège de France) ;
- « Mathématiciennes », Catherine Goldstein (CNRS, Institut de mathématiques de Jussieu-Paris Rive Gauche) ;
- « Le rôle du jugement esthétique en mathématiques : qu'est-ce qui fait la beauté d'un théorème ? », Claude Viterbo (École normale supérieure, département de mathématiques) ;
- « Les mathématiques : une mutation rapide à l'échelle internationale », Jean-Marc Schlenker (université du Luxembourg, unité de recherche en mathématiques) ;
- « Classer par les mathématiques : l'exemple de l'École polytechnique (1795-1850) », Bruno Belhoste (université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Institut d'histoire moderne et contemporaine) ;
- « Le talent mathématique à l'épreuve du temps: le cas d'Évariste Galois », Caroline Ehrhardt (université Paris 8, Centre de recherches historiques : histoire des pouvoirs, savoirs et sociétés) ;
- « L'*ethos* professionnel des mathématiciens : abstraction, rigueur, réflexivité et universalisme, créativité conceptuelle, esthétique et élitisme », Bernard Zarca (CNRS) ;

- « Caractérisation des publications en mathématiques de la France, 2000-2015 », Frédérique Sachwald et Wilfriedo Mescheba (Observatoire des sciences et techniques) ;
- « Carrières en mathématiques entre recherche et enseignement en France », Pierre-Michel Menger, Colin Marchika, Yann Renisio, Pierre Verschueren (Collège de France).

## RECHERCHE

### ACTIVITÉ DE L'ÉQUIPE

#### **Pierre Verschueren, ATER**

S'agissant des travaux personnels de recherche, l'année 2017-2018 a tout d'abord été marquée, pour Pierre Verschueren, par la fin de la rédaction de sa thèse de doctorat, qui a été soutenue le 8 décembre 2017 à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, sous le titre « Des savants aux chercheurs. Les sciences physiques comme métier (France, 1945-1968) ». Le jury avait la composition suivante : Soraya Boudia (professeure, université Paris-Descartes, rapporteure), Christophe Charle (professeur, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, directeur), Robert Fox (professeur émérite, université d'Oxford, examinateur), Gabriel Galvez-Behar (MCF HDR, université Lille-3 Charles-de-Gaulle, examinateur), Anne Rasmussen (professeure, université de Strasbourg, présidente et rapporteure) et Nathalie Richard (professeure, Le Mans université, directrice).

L'objectif de ce travail de socio-histoire des sciences est d'analyser et d'expliquer la transition majeure qui s'opère au sortir de la Seconde Guerre mondiale dans la recherche française en physique. Les scientifiques, considérés et se considérant encore dans leur immense majorité comme des savants à la fin des années 1940, changent de métier et deviennent des chercheurs. Partant du déplacement majeur de la place de la science dans les représentations qu'a provoqué la destruction de Hiroshima par l'arme atomique, l'analyse porte, dans un premier temps, sur l'entrée, ou le retour, de la question scientifique dans l'arène politique. Un certain nombre d'acteurs, en particulier des physiciens et des chimistes, prennent conscience que « la République a besoin de savants ». Le deuxième temps de l'étude porte sur la vie des facultés et des laboratoires : le recul du modèle du savant s'y fait à un rythme plus difficile, peut-être plus inéluctable, ce que montrent l'analyse du témoignage d'un *officer* de la Fondation Rockefeller, l'étude de la réglementation et de ses applications, mais aussi le travail de prosopographie et la *social network analysis* proposés dans la thèse. Dans un troisième temps, la recherche porte, à l'échelle locale, sur la technologie sociale de formation des scientifiques, qui connaît une forte recomposition et une indéniable internationalisation, et qui marque la transformation du métier de scientifique. Enfin, ce renouvellement du travail scientifique se traduit jusque dans les normes de la science, ce que montre l'étude fine de l'écologie doctorale destinée à certifier une formation à la recherche, notamment à travers l'analyse du corpus des rapports de thèses de doctorat.

À la suite de cette soutenance, Pierre Verschueren a été qualifié aux fonctions de maître de conférences par le Conseil national des universités pour les sections 19 (sociologie et démographie), 22 (histoire moderne et contemporaine) et 72

(épistémologie, histoire des sciences et des techniques). Il a été recruté comme maître de conférences en histoire contemporaine par l'université de Franche-Comté et le Centre Lucien Febvre, à compter de septembre 2018.

Parallèlement à cette fin de thèse et aux campagnes de recrutement, d'autres chantiers de recherche ont été ouverts. Tout d'abord, dans le cadre de la chaire Sociologie du travail créateur, Pierre Verschueren a participé au travail sur les carrières des mathématiciens français de 1994 à 2014, qui a débouché sur un premier colloque, intitulé « Le monde des mathématicien-ne-s », organisé le 15 mai 2018, avant un *workshop*, « Mathématiques : communautés et institutions », prévu pour les 20 et 21 décembre 2019. Pierre Verschueren a plus particulièrement constitué une série de bases de données, concernant les chercheurs recrutés par le CNRS, les professeurs de mathématiques de classes préparatoires scientifiques, et les titulaires de l'agrégation de mathématiques. Il a en outre effectué un dépouillement complet de la *Gazette des mathématiciens*, pour en extraire les débats professionnels ainsi que les rapports des sections du CNU et du CoNRS. S'intègre dans ce travail collectif un travail plus personnel sur les reconfigurations du métier de mathématiciens entre 1945 et 1968 – en point de comparaisons des physiciens et chimistes qui ont fait l'objet du travail de thèse.

Un projet de recherche à plus court terme a été mené à bien, sur la participation de la faculté des sciences de Paris à la Première Guerre mondiale, dans le cadre des cérémonies du centenaire. Les résultats ont été présentés lors du colloque organisé par Christophe Charle et Jean-Noël Luc, « L'académie de Paris pendant la Grande Guerre », au Centre d'histoire du XIX<sup>e</sup> siècle et à la Chancellerie des universités de Paris, les 9 et 10 novembre 2017.

Les travaux de la thèse ont été présentés lors du *Junges Forum* du Centre Marc Bloch de Berlin, « Au-delà des frontières disciplinaires. Pratiques des sciences sociales historiques en France et en Allemagne » (10-11 juillet 2018), au séminaire d'histoire des mathématiques de l'Institut Henri Poincaré (15 juin 2018) et au séminaire général de l'Institut d'histoire moderne et contemporaine (24 novembre 2017).

#### Publications :

VERSCHUEREN P., « É possível planejar a ciência ? Os cientistas franceses e a gênese de uma política científica no pós-guerra », *Política & Sociedade*, vol. 17, n° 38, 2018, p. 135-160.

VERSCHUEREN P., « Les habits neufs de l'internationalité : les sciences physiques entre la France et le monde (1945-1960's) », in P.-M. MENGER (dir.), *Le talent en débat*, Paris, PUF, 2018, p. 135-182.

Deux comptes rendus d'ouvrage pour la *Revue d'histoire des sciences*, un compte rendu pour la *Revue d'histoire moderne et contemporaine*.

## PUBLICATIONS

MENGER P.-M. et PAYE S. (dir.), *Big data et traçabilité numérique. Les sciences sociales face à la quantification massive des individus*, Paris, Collège de France, coll. « Conférences », 2017, DOI : 10.4000/books.cdf.4987.

MENGER P.-M., « Introduction », in P.-M. MENGER et S. PAYE (dir.), *Big data et traçabilité numérique. Les sciences sociales face à la quantification massive des individus*, Paris, Collège de France, coll. « Conférences », 2017, p. 7-23, <https://books.openedition.org/cdf/4990>.

MENGER P.-M., « Inequalities in the Arts », in J. HALLEY et D. SONOLET (dir.), *Bourdieu in Question*, Boston, Brill, 2018, p. 161-180.

MENGER P.-M., MARCHIKA C., PAYE S., RENISIO Y., ZAMITH P., « La contribution des enseignants du secondaire à l'enseignement supérieur en France. Effectifs, affectations, carrières (1984-2014) », *Revue française de sociologie*, vol. 58, n° 4, 2017, p. 643-677, DOI : 10.3917/rfs.584.0643.

MENGER P.-M., « Travail instrumental et travail expressif. À quelles conditions le travail peut-il revêtir une valeur pleinement positive ? », in P. MUSSO et A. SUPLOT (dir.), *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Paris, Hermann, 2018, p. 79-95.

MENGER P.-M., « The Audience for contemporary music. Perplexity, exit and loyalty », in S. DORIN (dir.), *Déchiffrer les publics de la musique classique*, Paris, Éditions des archives contemporaines, 2018, p. 28-46.

MENGER P.-M., « Préface », in B. PRAS, *La FNEGE : 50 ans d'agilité pour l'enseignement de la gestion dans les entreprises*, Paris, Vuibert, 2018, p. 1-13.

MENGER P.-M., « Critique et complexité », *Le Débat*, vol. 197, novembre-décembre 2017, p. 137-141.

MENGER P.-M., « L'art est-il un travail ? », *TDC. Métamorphoses du travail*, Éditions Canopé, 2018, p. 46-51.

MENGER P.-M., « Travailler à créer », *La lettre de l'Académie des beaux-arts*, vol. 86, 2017-2018, p. 39.

