



35ÈME CONGRÈS DE L'AGRH - BARCELONE

PROPOSITION DE TRACK DU GROUPE DE RECHERCHE THÉMATIQUE « MOBILITÉS ET GESTION DES CARRIÈRES »

CARRIÈRES ET GESTION DES CARRIÈRES DANS DES MONDES DU TRAVAIL AMBIGUS

Coordonnateurs :

Laetitia PIHEL (IAE de Nantes - laetitia.pihel@univ-nantes.fr)

Jean PRALONG, (EM Normandie – jpralong@em-normandie.fr)

Séverine VENTOLINI (IAE de Tours - severine.ventolini@univ-tours.fr)

Le scénario d'une transformation majeure des relations d'emploi, due à des renouvellements fondamentaux des besoins de l'économie, des modes de gestion des organisations et des attentes individuelles, est au cœur des travaux sur les carrières depuis plusieurs décennies (Chanlat, 1992 ; Arthur & Rousseau, 1996 ; Cappelli, 1999). La réalité de ces modifications et de leurs conséquences a fait l'objet de critiques nourries, tant pour contester l'ampleur du phénomène que la réalité de ses conséquences sur les trajectoires ou la pertinence des grilles de lectures mobilisées pour l'analyser (Feldman & Ng, 2007 ; Akkermans & Kubasch, 2017 ; Pralong, 2021). La vivacité soutenue des débats théoriques sur les carrières doit beaucoup à ces controverses (Pihel, Pralong & Ventolini, 2023).

Plusieurs années après ces conversations, le contexte dans lesquels se construisent les trajectoires semble effectivement marqué par des transformations significatives et cumulées. L'emploi salarié est en concurrence avec d'autres modalités de collaboration ; cette situation, qui n'est pas nouvelle pour des individus de faible niveau de qualification, semble gagner du terrain auprès d'autres groupes sociaux : cadres, experts des industries créatives ou même experts de métiers plus banals (comptables, etc). L'emploi se fragmente : de nombreux individus font l'expérience d'activités hybrides, cumulées ou « slashées. » Des reconversions majeures apparaissent selon des modes subis ou choisis. Enfin, l'espace physique dans lequel l'emploi et les carrières se construisent se transforme : le télétravail, le co-working et d'autres formes de flexibilité géographique reformulent l'idée même de travail. L'impact des marchés externes semble plus décisif que celui des marchés internes. Dès lors, l'employabilité et sa

perception par les individus ainsi que par les décideurs des entreprises prend une importance renouvelée. Enfin, des changements dans le rapport au travail des actifs sont annoncés.

Ces contextes d'emploi, autrefois complexes, sont désormais ambigus (Ocasio, 1997 ; Théron, 2011 ; Pralong & Cadin, 2014). Les individus et les organisations sont moins confrontés à des difficultés circonscrites et identifiées qu'à des futurs incertains dont les clés de compréhension seraient inédites. Ce Track se propose de mettre en tension les transformations des mondes du travail et la montée de leur ambiguïté avec les parcours professionnels. Il s'adresse à tous les chercheurs, confirmés ou débutants, quel que soit leur champ disciplinaire, qui travaillent sur le thème des carrières. Les contributeurs sont invités à s'inscrire prioritairement dans l'un des trois champs suivants :

1. Comment montrer et objectiver l'existence de trajectoires inédites ou en développement ? Peut-on constater des parcours nouveaux ? En quoi les mesures de succès objectif, de succès subjectif et de qualité de carrière permettent-elles de les décrire ?

Des analyses par secteurs, métiers et/ou territoires sont nécessaires, pourvu qu'elles s'attachent à définir soigneusement les spécificités qui les caractérisent et que la question de la généralisation soit débattue. Les études portant sur de nouvelles populations, ou sur des populations rarement étudiées dans la recherche sur les carrières sont bienvenues.

2. Quels modèles peut-on mobiliser pour expliquer les nouvelles de trajectoires dans ces contextes renouvelés et ailleurs ?

Comment les changements technologiques, les transformations organisationnelles et les discours impactent-ils les parcours ? Quel sens l'idée de carrière prend-elle désormais pour les individus ? Quel niveau d'analyse (individuel, positionnel ou représentationnel – Pralong, 2021) doit-on mobiliser prioritairement pour comprendre les différences de trajectoires ?

3. Quelles pratiques de gestion des carrières peut-on observer dans les entreprises ?

Peut-on observer des pratiques nouvelles, notamment sous l'influence de ressources technologiques innovantes ou de l'arrivée de populations aux caractéristiques inédites ? Comment ces pratiques sont-elles accompagnées, ancrées ou créées par des discours ? Quels sont les acteurs et les cadres de référence des acteurs de la gestion organisationnelle des carrières ? Quels sont les impensés de la gestion des carrières ?

Références

Akkermans, J. & Kubasch, S. (2017) Trending topics in careers: a review and future research agenda, *Career Development International*, 22 (6), pp.586-627.

Arthur, M.B. & Rousseau D.M. (1996). *The boundaryless career*. Oxford: Oxford University Press.

Cappelli, P. (1999). Career jobs are dead. *California Management Review*, 42(1), pp. 146-167.

Chanlat, J.F. (1992). Peut-on encore faire carrière ? *Revue Internationale de Gestion*, vol. 17, n° 3, pp. 100 à 111.

Dries, N., & Verbruggen, M. (2012). Fresh perspectives on the “new career”: introduction to the special section. *Journal of Vocational Behavior*, 81, pp. 269-270.

Pihel, L., Pralong, J. & Ventolini, S. (2023) (Dir) *La gestion des carrières : une approche par les mobilités*. Paris, Vuibert collection AGRH.

Ocasio, W. (1997). Towards an attention-based view of the firm, *Strategic Management Journal*, vol. 18, pp. 187-206.

Pralong, J. (2021). Quelles théories pour analyser les carrières ? in Baujolin, R. & Oiry, E. (Eds) *Les grands courants en GRH*. Paris, EMS.

Pralong, J. & Cadin, L. (2015). « La confusion des mandats et ses effets sur l'activité cognitive du manager. » *Gestion 2000*, 5 : 32, pp. 99-119.

Theron, C., (2011) «L'attention du manager dans les interactions manager-collaborateur», *Congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines*, Marrakech.