La gestion des carrières

Une approche par les mobilités

Coordonné par
Laetitia Pihel
Jean Pralong
Séverine Ventolini

AGRH Vuibert

La gestion des carrières : une approche par les mobilités

Coordonné par

Laetitia PIHEL,

Jean PRALONG,

Séverine VENTOLINI

AGRH

Vuibert

Mise en page : IDT
Couverture : Nathalie Dudek

ISBN : 978-2-311-41274-1

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1er de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Le « photocopillage », c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le « photocopillage » menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite. Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au centre français d'exploitation ou du droit de copie :
20 rue des Grands-Augustins, F-75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70

© Magnard-Vuibert, octobre 2023 – 5, allée de la 2e DB, 75015 Paris

Sommaire

Présentation de l'AGRH *5*
Florence Noguera
Présentation de la collection « Recherche » de l'AGRH *7*
François Pichault, Géraldine Schmidt
Introduction *9*
Laetitia Pihel, Jean Pralong, Séverine Ventolini

Partie 1. Les individus face aux injonctions de carrière

Chapitre 1. La doxa managériale de l'hypermobilité mise à l'épreuve des métiers scientifiques et techniques *17*
Lise Gastaldi, Maîtresse de conférences en sciences de gestion, Aix-Marseille Université, LEST CNRS-AMU
Patrick Gilbert, Professeur des universités émérite, chaire Mutations Anticipations Innovations, IAE Paris-Sorbonne Business School
Martine Le Boulaire, Secrétaire générale de l'association CIME, Cercle Innovation et Management de l'expertise

Chapitre 2. Repenser la proactivité de carrière *33*
Anne-Laure Gatignon-Turnau, Professeure en sciences de gestion à l'université Toulouse 3-Paul Sabatier, IUT GEA, laboratoire LGTO
Séverine Ventolini, Professeure en sciences de gestion à l'Université de Tours, IAE Tours Val de Loire, laboratoire VALLOREM

Chapitre 3. Les schémas de carrière face aux *assessment centers* : quels enseignements pour la gestion de la mobilité des cadres ? *47*
Pascal Braun, Chercheur associé au Centre de Sociologie des Organisations, Sciences Po Paris

Partie 2. Ressources et capital de carrière

Chapitre 4. Les stratégies de carrière des personnes en situation de handicap *63*
Bérangère Condomines, Maîtresse de conférences HDR, CNAM Paris
Nadia Bouhamidi, Référente Handicap, Ville de Paris
Émilie Hennequin, Professeure des universités, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Semra Karakas, Chercheuse associée, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Chapitre 5. La difficile conversion des capitaux de carrière en situation de migration forcée : une étude sur les réfugiés syriens très qualifiés en Suisse *83*
Éric Davoine, Université de Fribourg et Centre de recherche LIVES
Sima Tashtish, Université de Fribourg et Centre de recherche LIVES
Flavia Cangià, Université de Fribourg et Centre de recherche LIVES

Partie 3. Carrières : entre tactiques et contraintes

Chapitre 6. « I-deals » et individualisation de la gestion des carrières : défis et enjeux du « tout négociable » *99*
Sylvie Guerrero, Professeure, ESG-UQAM

Chapitre 7. Mobilités professionnelles et scripts de carrière : le cas du script de manager international dans une école de commerce multicampus *115*
Anaïs Kit, Chaire M.A.I., Mutations Anticipations Innovations, IAE Paris-Sorbonne Business School

Chapitre 8. Les scripts de carrière pour mieux comprendre la complexité des mobilités entre individu et institution : réflexions conceptuelles et perspectives de recherche *129*
Nawel Sidi Ali Cherif, Doctorante, CEREFIGE, Université de Lorraine
Emmanuelle Garbe, Maîtresse de Conférences, IAE Paris-Sorbonne Business School

Postface. *144*
Loïc Cadin, Professeur émérite, ESCP Business School

Coordinateur et auteurs *155*

Derniers ouvrages parus dans la collection « Recherche AGRH » *155*

Table des matières *161*

Présentation de l'AGRH

Depuis sa création en 1989, l'association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH) a pour mission la promotion et le développement de la recherche en gestion des ressources dans l'espace francophone, dans un objectif de partage de connaissances, de valorisation des recherches et de transfert des résultats de nos travaux vers la société. Elle rassemble aujourd'hui plus de 850 membres, des enseignants-chercheurs, des doctorants en gestion des ressources humaines d'universités, d'écoles françaises et étrangères (notamment la Belgique, la Suisse, le Québec, le Maghreb et l'Afrique) et également des praticiens de la fonction RH.

L'AGRH tire sa notoriété de la production scientifique de qualité de ses membres, qui contribuent très largement à la recherche en animant de nombreuses rencontres, du congrès annuel organisé depuis sa création, aux journées de recherche, des groupes de recherche thématique (GRT), ateliers ou webinaires organisés avec la FNEGE. Les activités sont riches et démontrent le dynamisme de notre association savante.

L'AGRH dispose de deux revues académiques de très grande notoriété, *@GRH* et la *Revue de Gestion des Ressources Humaines* (RGRH), classées respectivement en rang 3 et en rang 2 auprès de la FNEGE, et des actes de congrès qui sont disponibles sur le site de l'association. Elle propose une collection d'ouvrages de recherche publiée par les éditions Vuibert. L'AGRH publie également une lettre bimestrielle portant sur les activités et les publications de ses membres.

Le rythme des publications s'est accéléré au sein de l'association, avec six articles par numéro pour la revue *@GRH*, quatre articles par numéro pour la revue *RGRH* et deux ouvrages de recherche publiés par les éditions Vuibert par an ; signe d'un dynamisme des équipes éditoriales et aussi de la fécondité des travaux menés par les membres de l'AGRH.

Pour contribuer au rayonnement de l'AGRH, trois principaux axes ont été définis :

- **Accentuer notre rayonnement international** grâce à l'internationalisation de nos revues et nos ouvrages (Vuibert), la délocalisation régulière du congrès AGRH à l'international et le développement des liens avec d'autres associations scientifiques internationales.
- **Renforcer l'engagement et l'impact sociétal de l'AGRH** en créant et en maintenant des réseaux d'échanges nationaux et internationaux, et en favorisant le transfert de compétences vers les étudiants, les acteurs du monde socio-économique, les entreprises privées et publiques et la société.

- **Valoriser la production et les activités scientifiques de l'association** par la dynamisation des GRT en développant plus de transversalité entre les GRT, ainsi qu'entre les GRT et les autres associations académiques, afin d'offrir deux « livrables » : l'un managérial, l'autre en recherche.

La gouvernance de l'AGRH est structurée par un bureau et six comités : le comité international, le comité publications, le comité relations institutionnelles et partenariats, le comité enseignement et innovation pédagogique, le comité congrès et atelier doctoraux et le comité éthique et science responsable. Le bureau de l'AGRH est composé d'un bureau restreint : Président, Secrétaire général, Trésorière et de trois Vice-présidents, une Vice-présidente en charge du classement des revues francophones et internationales référente FNEGE, un Vice-président en charge des relations avec les associations académiques européennes et internationales et un Vice-président en charge du réseau AGRH et des relations bureau et membres du conseil d'administration. Le bureau compte également une responsable chargée de l'animation des GRT, un responsable de la lettre, un responsable du collège des prix de thèse et du recensement des thèses de l'AGRH et un responsable de l'impact numérique de l'AGRH. L'AGRH anime un réseau international avec des ambassadeurs auprès des communautés de GRH de nombreux pays.

L'AGRH compte 22 groupes de recherche thématique. Ils permettent des échanges et des débats sur des sujets de fond, comme la recherche de performances à travers la mise en place de modes d'organisation du travail innovants, l'amélioration de la santé et le bien-être au travail, l'accompagnement de certaines grandes enseignes qui aspirent à des pratiques managériales socialement responsables et durables, l'aide aux entreprises en difficultés économiques et sociales : l'absentéisme, la rotation du personnel, les problèmes de recrutement avec la crise sanitaire, les accidents du travail, l'accompagnement de la transformation digitale de la fonction RH elle-même – comment utiliser le potentiel proposé par le numérique pour améliorer les processus RH ? –, l'accompagnement de la transformation numérique globale : évolution des emplois et des compétences, organisations du temps de travail, régulation des usages numériques et protection des données… Sur le fond, les thématiques retenues sont très stimulantes et de nouvelles méthodes de recherche plus ancrées dans les terrains d'observation se développent. Ainsi, les liens entre notre communauté savante et la fonction Ressources humaines doivent permettre des allers-retours fructueux, une valorisation de la pensée académique par la création d'outils de méthodes, de modes de GRH, novateurs, efficients et adaptés aux professionnels de la GRH et l'évolution de nos connaissances vers une science « utile » pour l'action.

L'objectif de rayonnement de notre association en France et au-delà, est au cœur des préoccupations de l'AGRH et l'ensemble des membres du bureau et des comités de l'AGRH y participe activement, au service de tous.

Florence Noguera
Présidente de l'AGRH
Pour plus d'informations : www.agrh.fr

Présentation de la collection « Recherche » de l'AGRH

La collection « Recherche AGRH » s'emploie depuis près de vingt ans à mettre en valeur les productions collectives de chercheurs de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH) sur des thématiques d'actualité – voire de pointe – au sein de leur discipline. Elle s'inscrit dans une volonté de valoriser l'édition d'ouvrages en sciences de gestion. Chaque ouvrage de la collection est coordonné par des chercheurs qui en garantissent l'homogénéité interne au regard du thème traité et la rigueur méthodologique. Il est soumis à un processus strict d'évaluation par des arbitres externes portant à la fois sur la structuration du projet, sa problématique, sa cohérence d'ensemble, la qualité du travail éditorial, le contenu des différents chapitres, etc. La collection « Recherche AGRH » permet à de nombreux membres de l'association de valoriser leurs travaux de recherche tout en bénéficiant d'une diffusion et d'une lisibilité certaines. Parce qu'ils sont rédigés dans un style plus pédagogique et répondent à une présentation moins « formatée » que celle qui est exigée par les revues académiques, ces ouvrages ont également pour ambition de contribuer au dialogue entre les chercheurs et les professionnels utilisant les apports de la recherche pour interroger leur pratique et mieux faire face à la complexité de la GRH dans le monde des organisations. Un accent particulier est mis sur le degré d'internationalisation des ouvrages de la collection, en veillant notamment à intégrer des auteurs et/ou des coordinateurs de différents pays. On pourra également trouver de plus en plus de ressources complémentaires aux ouvrages publiés, comme des podcasts, des vidéos, etc.

Si la collection est avant tout liée aux activités des groupes de recherche thématiques de l'AGRH, sa couverture peut s'étendre à l'ensemble des activités collectives organisées en lien explicite avec l'Association. Étant donné la validation des contenus publiés par un comité d'évaluation externe, les ouvrages de la collection peuvent concourir au prix EFMD-FNEGE.

Depuis sa création, la collection « Recherche AGRH » compte plus d'une vingtaine de titres : certains portent sur des thématiques spécifiques aux ressources humaines (gestion des compétences, des carrières, des âges, du genre, du temps de travail, etc.), d'autres sur des questions transversales (mondialisation, restructuration, etc.), d'autres encore proposent des mises en contexte liées à un secteur économique particulier (PME, distribution, etc.) ou à une région du monde (Maghreb, etc.).

François Pichault et Géraldine Schmidt

Responsables éditoriaux de la collection « Recherche AGRH »

Introduction

Laetitia Pihel, Maîtresse de Conférences en Sciences de Gestion, Nantes Université/ IAE de Nantes, Économie & Management, laboratoire LEMNA

Jean Pralong, Professeur de Gestion des Ressources Humaines, Chaire Compétences, Employabilité & Décision RH, EM Normandie

Séverine Ventolini, Professeure des universités en Sciences de Gestion, IAE de Tours Val de Loire, laboratoire VALLOREM

Cet ouvrage constitue le troisième opus de la série « La gestion des carrières », publiée aux éditions Vuibert et coordonnée par le Groupe de Recherche Thématique « Mobilités & Gestion des carrières », de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH). Le projet de publication de ce nouveau volume a été marqué par une triple intention. Sur le plan des contributeurs, notre intention a consisté à offrir aux jeunes chercheurs une place importante à l'image de celle que nous leur réservons dans les différents temps d'échanges scientifiques organisés par le Groupe de Recherche Thématique « Mobilités & Gestion des carrières » de l'AGRH. La démarche est pour nous, dans un esprit de compagnonnage, de soutenir, valoriser et mettre en visibilité des grilles de lecture originales. Une seconde intention a consisté à inscrire l'ouvrage dans un débat et une perspective internationales. Quatre chapitres répondent à cette intention. Parmi eux, un évoque le sujet des « I-deals », aujourd'hui plus investi outre-Atlantique qu'en France notamment. Deux autres étudient le parcours de professionnels dont la carrière se reconstruit à l'international. Enfin, la postface de l'ouvrage, rédigée par le Professeur Loïc Cadin, s'inscrit également dans une continuité de dialogue avec des productions internationales, tout en donnant à voir ce qui fait la marque des recherches françaises dédiées aux carrières. Mais au-delà de ces deux intentions que nous nous sommes attachés à préserver tout au long du processus, c'est le sujet des mobilités que nous avons souhaité placer au cœur de ce nouvel opus.

Pourquoi un opus dédié aux mobilités ?

Comme beaucoup des sujets en gestion, la carrière est un objet de « plein vent » : il existe en lui-même, dans les propos des individus, dans les pratiques des organisations ainsi que dans les politiques publiques. Dans ces discours, l'idée de carrière est régulièrement associée à des contextes raréfiés, où les trajectoires se pensaient et se géraient dans un temps long. De nombreux arguments, basés sur des bouleversements économiques, sociaux et technologiques réels ou supposés, suggèrent de délaisser le temps long.

Dans ce mouvement, l'idée de mobilité remplace celle de carrière. Ce glissement sémantique déplace le regard : les règles sociales et normatives disparaissent du champ, tandis que les différences de trajectoires sont lues comme les conséquences de différences interindividuelles et même de l'expression de la liberté de choix des individus. Les différences de succès, de l'exclusion professionnelle à l'accès aux positions de pouvoir, sont pensées comme les conséquences de causes majoritairement internes aux individus. La loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu valeur de tournant dans la manière dont devaient être pensés les mouvements professionnels. En équipant les individus de nouveaux droits, elle a souhaité encourager les mobilités multidirectionnelles et autant que faire se peut, engager les individus à les anticiper. À un autre niveau,

la crise sanitaire liée à la Covid-19 a abondamment inspiré les écrits sur les vertus et qualités des mobilités professionnelles choisies. Les médias se sont fait l'écho des « nouvelles » aspirations de vie professionnelle des Français. Pour autant, les témoignages heureux médiatisés ne sont pas parvenus à contredire la ténacité des statistiques en matière de mobilité professionnelle, car la mobilité professionnelle choisie profite aux individus les mieux équipés ; les données de l'APEC reflètent une relative stabilité dans le temps des intentions de mobilité externe[1], lesquelles par ailleurs s'avèrent en 2023, particulièrement portées par le désir de voir évoluer sa rémunération[2].

Il n'est pas rare que le contexte social disparaisse des grilles de lecture spontanées. C'est le rôle des chercheurs de lui donner sa juste place. L'étude du temps long et de la succession d'expériences a toujours son intérêt et doit être poursuivie. Mais il ne s'agit pour nous, ni de rejeter l'idée de mobilité ni de s'en saisir pour des raisons opportunistes. Il s'agit de faire dialoguer mobilité et carrière comme deux notions indissociables et encastrées bien que porteuses de leurs logiques propres.

Si les carrières sont des successions d'étapes, les mobilités sont des moments de changements entre ces étapes. Elles ont des impacts objectifs (statut ou rémunération) et subjectifs (identités ou satisfaction). Elles sont des occasions de création de sens au carrefour entre individualités, structures, positions de pouvoir et processus de décision. Les mobilités sont des événements critiques : ce sont des moments où des changements adviennent, tant dans les contextes que dans les représentations des individus, qui impactent les carrières. Leur analyse convoque un programme scientifique vaste tant les niveaux d'analyse et de lecture sont nombreux. C'est aussi de cette réalité dont a souhaité témoigner cet ouvrage : la mobilité se conjugue au pluriel.

Les débats académiques internationaux abordent largement la dialectique entre carrières et mobilités (Spurk, 2021 ; Baruch et Sullivan 2022), souvent au bénéfice des deuxièmes (Chin *et al.*, 2019), des dimensions idiosyncrasiques des parcours et des idées d'adaptabilité ou d'autogestion de carrière. La question de l'orientation des individus est un sujet majeur qui en découle (Savickas et Porfeli, 2012). Les chapitres de Gatignon-Turnau et Ventolini et de Guerrero s'inscrivent dans ce débat. La question de l'employabilité lors des transitions est un autre corollaire de la question de la mobilité (De Vos, Jacobs et Verbruggen, 2021). Elle est abordée dans le chapitre de Codomines, Bouhamidi, Hennequin et Karakas (chap. 4), ainsi que celui de Davoine, Tashtish et Cangià (chap. 5). Cet ouvrage renvoie également à la place des outils de gestion de carrière lors des mobilités (Braun, chap.3) et la nécessité d'avoir des pratiques de gestion des carrières (Gastaldi, Gibert et Le Boulaire, chap. 1). Ces chapitres rappellent le rôle des organisations, car le débat

1. Apec. *La crise va impacter la mobilité des cadres*. Communiqué de presse du 09.07.2020.
2. Apec. *Des intentions d'embauche et de mobilité qui laissent présager un trimestre toujours très dynamique*. Baromètre Apec – 1er trimestre 2023.

sur l'influence des acteurs et des structures est fondamental dans le champ des carrières. Il y définit des paradigmes. La notion de script de carrière, issue des travaux de Barley, est prometteuse : elle permet de comprendre comment les mobilités et les carrières sont inscrites dans des structures sociales qui les façonnent, mais elle préserve un espace de pensée et d'action pour les individus. Elle montre que le poids des normes et des organisations ne produit pas des « automates sociaux » (Dany, Louvel et Valette, 2010). Les chapitres de Kit (chap. 7) et de Sidi Ali Cherif et Garbe (chap. 8) nourrissent la réflexion sur les scripts.

L'ouvrage est composé de trois parties

La première partie propose une lecture critique des discours et des pratiques actuels en matière de mobilités et de carrières. Elle engage une discussion sur trois éléments en particulier. À un premier niveau, le chapitre de Lise Gastaldi, Patrick Gilbert et Martine Le Boulaire, éprouve le discours managérial et RH contemporain, et plus globalement les fondements des représentations qui promeuvent la mobilité et l'hypermobilité, disqualifiant du même coup la stabilité professionnelle, les « immobiles ». Les trois auteurs s'attachent à démontrer pas à pas les limites d'un discours repris inconditionnellement en proposant aussi une mise à l'épreuve empirique des idées, à partir du cas des métiers scientifiques et techniques. Ce chapitre démontre également comment « l'idéologie mobilitaire » a conduit à isoler la réflexion sur la gestion des carrières de celle menée sur le travail et son organisation notamment. À un second niveau, le chapitre d'Anne-Laure Gatignon et Séverine Ventolini s'attache à questionner les concepts. Les deux auteurs s'emparent du concept très prisé de « proactivité de carrière » et montrent combien celui-ci est analysé de manière très variable dans les recherches contemporaines. Leur chapitre, fondé sur une étude bibliométrique appelle à interroger : l'attitude proactive de carrière, identifiée comme le chaînon manquant des raisonnements et l'injonction à être proactif. Le chapitre de Pascal Braun engage un autre niveau de débat, cette fois autour des dispositifs d'évaluation et de leurs effets sur la manière de penser sa carrière. L'auteur examine comment l'évaluation des hauts potentiels par des cabinets de conseil a le pouvoir de transformer les schémas de carrière de ces cadres. Son étude porte une réflexion aujourd'hui peu investie dans notre champ sur les effets de ces pratiques très répandues sur les carrières, et leur légitimité telle qu'elle est perçue par les cadres.

La deuxième partie de l'ouvrage s'intéresse aux ressources des individus pour engager des mobilités et, encore plus spécifiquement, aux tactiques et stratégies qu'ils développent pour faire face à des « empêchements » et « limites ». La valeur de cette partie est double. Elle repose sur l'exploration de parcours peu étudiés jusqu'ici dans la littérature francophone RH dédiée aux carrières, tout en donnant à voir les difficultés associées aux mobilités et dont on parle encore peu. Le chapitre de Bérangère Condomines, Nadia Bouhamidi, Emilie Hennequin et Semra Karakas

étudie la situation particulière des personnes en situation de handicap. À travers l'étude de l'écosystème singulier de la mairie de Paris, les auteures identifient quatre stratégies de carrière distinctes, et montrent que les choix de carrière sont le fait de calculs de risque contingents à l'écosystème et aux spécificités individuelles. Le chapitre de Éric Davoine, Sima Tashtish et Flavia Cangià analyse les difficultés rencontrées par des réfugiés syriens très qualifiés installés en Suisse et plus spécifiquement les problématiques de transférabilité de carrière induites par la mobilité géographique. Les auteurs examinent les stratégies de conversion appuyées sur une variété de ressources et de capitaux de carrière. Ce chapitre offre notamment une autre approche des mobilités, en donnant à voir non pas seulement leur succès mais les pertes qu'elles peuvent induire.

La troisième partie de l'ouvrage interroge comment les individus et les organisations s'adaptent à de nouveaux contextes professionnels. Le chapitre de Sylvie Guerrero mobilise la notion de « I-deal » pour traiter de l'individualisation très poussée de la relation d'emploi et de la manière dont les acteurs, individus et organisations, approchent différemment la gestion de la carrière à travers notamment une individualisation exacerbée. Nawel Sidi Ali Cherif et Emmanuelle Garbe proposent une revue de littérature sur les scripts de carrière. Elles montrent les confusions qui entourent encore cette notion pourtant utile et qui constituent autant d'axes de travail. Anaïs Kit contribue elle aussi à éclaircir la compréhension des dynamiques conjuguées sociales et individuelles qui fondent tout l'intérêt des scripts. Elle montre la construction d'un script et analyse les questions de légitimité qui l'entourent.

Enfin, pour conclure ce troisième opus de la collection, nous avons invité le Professeur Loïc Cadin à rédiger la postface. Notre sollicitation était évidemment un hommage à un auteur clé. C'était aussi une invitation : fournir un regard rétrospectif, distancié et précis sur les évolutions du champ international des carrières. La tâche n'était pas simple : la production académique mondiale est pléthorique, parfois bavarde. Loïc Cadin étaye son analyse avec une comparaison entre les *handbooks* et les ouvrages de la série Vuibert-AGRH. Il montre les similarités mais surtout les divergences qui, parcourant ces deux familles de recueils, structurent le champ.

Cet ouvrage est le fruit d'un travail collectif. Il ne pourrait être ce qu'il est aujourd'hui sans la participation précieuse et consciencieuse des membres du comité de lecture qui nous ont fait l'honneur de nous entourer. Aussi, nous tenons à remercier très sincèrement : Loïc Cadin (Professeur émérite, ESCP Business School), Jean-Denis Culié (Professeur, EM Normandie), Éric Davoine (Professeur, Université de Fribourg), Emmanuelle Garbe (Maîtresse de conférences, IAE de Paris), Lise Gastaldi (Maîtresse de conférences, Université Aix-Marseille), Sylvie Guerrero (Professeure, Université du Québec, Montréal), Émilie Hennequin (Professeure des universités, Université Paris 1 Sorbonne), Xavier Philippe (Professeur associé en sociologie du travail, EM Normandie), Alain Roger (Professeur des universités émérite, IAE de Lyon – Université Jean Moulin, Lyon 3), Laurent Taskin (Professeur,

Louvain School of Management – Université Catholique de Louvain), Annick Valette (Professeure des universités, IAE de Grenoble – IAE de Grenoble), Eve Saint-Germes (Maîtresse de conférences, Université Côte d'Azur).

Nous remercions également le bureau de l'AGRH pour sa confiance et son soutien dans la réalisation de cet ouvrage.

Bibliographie

Baruch, Y. & Rousseau, D.M. (2019). «Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management". *Academy of Management Annals*, *13* (1), 84-11.

Baruch, Y. & Sullivan, S.E. (2022). "The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study". *Career Development International*, *27* (1), 135-159.

Chin, T., Li, G., Jiao, H., Addo, F. & Jawahar, I.M. (2019). "Career sustainability during manufacturing innovation: a review, a conceptual framework and future research agenda". *Career Development International*.

De Vos, A., Jacobs, S. & Verbruggen, M. (2021). "Career transitions and employability". *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103 475.

Hall, D.T., Yip, J. & Doiron, K., (2018). "Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 5, pp. 129-156.

Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012). "Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 N° 3, pp. 661-673.

Spurk, D. (2021). "Vocational behavior research: Past topics and future trends and challenges". *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103 559.

Partie 1

Les individus face aux injonctions de carrière

La gestion des carrières

Une approche par les mobilités

Les mobilités professionnelles sont au centre des réflexions des experts RH et des chercheurs, et animent le débat public en matière d'emploi. Les enjeux qu'elles portent sont majeurs sur les plans individuel, organisationnel, économique et politique.

Les carrières s'analysent désormais sous l'angle des mobilités : c'est dans ces moments critiques que les parcours professionnels se transforment, s'affirment ou se réinventent. L'étude des mobilités apporte aussi des éclairages nouveaux sur le rapport au temps et sur les responsabilités des acteurs :

- **Le tempo de la mobilité semble être celui des décisions de court terme, en raison de la complexification et de la perte de prévisibilité des contextes d'emploi.**
- **Son acteur clé est l'individu, auteur de ses choix en matière d'orientation et d'employabilité.**

Cet ouvrage collectif réunit les contributions de chercheuses et de chercheurs engagés dans l'étude des mobilités professionnelles. Il permet de saisir pleinement les questionnements, les modèles et les méthodes de l'analyse des mobilités en gestion des ressources humaines.

Le livre intéressera plus particulièrement les chercheurs, les étudiants et les praticiens, qui trouveront ici des éléments pour mieux appréhender le potentiel et les limites de l'approche axée sur les mobilités.

Coordonné par :

Laetitia Pihel
Jean Pralong
Séverine Ventolini

Cet ouvrage contient les contributions de :

Nadia Bouhamidi
Pascal Braun
Loïc Cadin
Flavia Cangià
Bérangère Condomines
Éric Davoine
Emmanuelle Garbe
Lise Gastaldi
Anne-Laure Gatignon-Turnau
Patrick Gilbert
Sylvie Guerrero
Émilie Hennequin
Semra Karakas
Anaïs Kit
Martine Le Boulaire
Nawel Sidi Ali Cherif
Sima Tashtish
Séverine Ventolini

Retrouvez tous les ouvrages Vuibert sur :

www.Vuibert.fr

ISBN : 978-2-311-41274-1

9 782311 412741

AGRH

26 €