

APPEL A CHAPITRE

OUVRAGE A PARAÎTRE SUR LES CARRIÈRES (Editions VUIBERT-AGRH) :

MOBILITÉS : NOUVEAUX ENJEUX ? NOUVEAUX DISCOURS ? NOUVELLES PRATIQUES ?

« CE QUE LE MOUVEMENT NOUS APPORTE »

Ouvrage coordonné par : *Laetitia PIHEL, Jean PRALONG, Séverine VENTOLINI* – coordinateurs du GRT « Mobilités & Gestion des carrières » de l'AGRH

Le Groupe de Recherche Thématique « Mobilités & Gestion des carrières » de l'AGRH vous propose de contribuer à l'écriture de son 3^{ème} ouvrage. Cette publication est soutenue par l'AGRH. La sortie de l'ouvrage est prévue pour 2023 aux Editions Vuibert - collection Recherche.

Nous vous invitons ici à prendre connaissance du projet scientifique porté par cet ouvrage. La publication s'appuiera sur un comité de sélection international. Les coordinateurs de l'ouvrage sont à votre écoute pour répondre à toute question éventuelle :

laetitia.pihel@univ-nantes.fr, jean.pralong@gmail.com, severine.ventolini@univ-tours.fr

Les propositions de contribution sont à nous transmettre **au plus tard le lundi 14 novembre 2022**. Les auteurs qui auront soumis une proposition seront invités à l'exposer lors d'une journée spéciale du Groupe de Recherche Thématique « Mobilités & Gestion des carrières » de l'AGRH **le vendredi 20 janvier 2023 à Paris**. Les normes de présentation des propositions sont précisées ci-après.

CALENDRIER INDICATIF :

- Visios de lancement : **lundi 20 juin 2022 à 12H00 et mercredi 6 juillet 2022 à 18H00** (Lien zoom dans email d'accompagnement)
- Chapitres (finalisés ou en cours d'achèvement) : **au plus tard le lundi 14 novembre 2022**
- Journées GRT 2023 et workshop : **vendredi 20 janvier 2023**
- Version finale : **mercredi 15 mars 2023**

1. ORIENTATION SCIENTIFIQUE DE L'OUVRAGE

« Career Is Dead--Long Live the Career » interpellait Douglas Hall dans son célèbre ouvrage en 1996. La fin du compromis fordiste, l'émergence de trajectoires plus diverses et la dilution de l'idée de carrière précisés de ce texte, portaient en germe le besoin de modèles renouvelés. On a vu ainsi l'émergence de modèles théoriques porteurs de sens nouveau, post-modernes et post-organisationnels, la revalorisation de certains concepts (succès subjectif de carrière) et l'émergence d'autres (carrière intelligente (Arthur et al., 1995) par exemple). Ce nouveau courant théorique s'est trouvé parfaitement aligné avec les discours portés par les gouvernements et les entreprises, notamment sur la nécessité pour chaque actif de prendre en charge sa carrière. Cependant, aujourd'hui les différentes études publiées sur la carrière, mobilisent majoritairement les mêmes concepts (Akkermans & Kubasch, 2017). Selon Spurk, Hirshi et Dries (2019) il convient de renouveler l'analyse des carrières. Une des pistes avancées par les auteurs est l'étude des mobilités. En effet, les carrières sont des ensembles d'étapes, elles sont donc des successions de transitions entre ces étapes ; les mobilités sont ces transitions. Elles sont des événements aux formes variées, multidirectionnelles (Chudzikowski, 2012).

Elles sont des événements critiques. Leur survenue, leurs dénouements et leurs conséquences doivent être éclairés par l'étude de leurs liens avec les ressources des individus et des organisations, mais également par les dispositifs institutionnels qui sous-tendent ces mobilités. Par ailleurs, les conséquences des mobilités sur les carrières sont fortes. Elles impactent les aspects objectifs des carrières par leur influence sur les postes et les rémunérations. Elles se lient aux composantes subjectives des carrières, via leurs conséquences sur la satisfaction que ressentent les individus. Elles engagent le maintien ou le développement de ressources d'emploi et l'employabilité. L'expérience même de mobilité professionnelle constitue un niveau d'observation pertinent en tant qu'elle donne lieu à des réalités très différentes et vient réinterroger la question très actuelle de l'orientation, des projets professionnels et aussi des moyens à disposition des individus pour agir et penser leur avenir professionnel, tout comme des organisations pour faire évoluer leurs salariés. Si l'actualité post-confinement ne constitue pas l'angle unique de compréhension et d'analyse des mobilités et plus globalement des carrières, elle peut peut-être avoir valeur de miroir grossissant des intentions profondes et des attentes vis-à-vis des organisations. La médiatisation des transitions professionnelles réussies se fait plus forte, les sondages encore récents¹ (mai 2022) insistent sur l'appétence pour la mobilité des cadres. Coté entreprises, l'appropriation du nouveau dispositif « transitions collectives » questionne. Le cadre institutionnel a évolué et les mobilités s'opèrent désormais dans un contexte où les droits ont été renforcés (conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel, etc.).

Ainsi, les mobilités professionnelles se situent au carrefour d'une pluralité d'enjeux et d'acteurs. L'observation des mobilités quelle que soit leur forme, quels que soient ceux qui les souhaitent, comme ceux qui parfois les subissent nous permet-elle de poser de nouveaux diagnostics ou de réinterroger des résultats sur les carrières que l'on pensait admis ? L'appel à plus de recherche sur le sujet des carrières est réel (McPherson, 2018 ; Spurk, 2021).

Au-delà de l'intérêt scientifique, ce qui se joue lors des mobilités doit pouvoir venir éclairer les professionnels de la fonction RH (DRH) et les conseillers en évolution professionnelle afin d'une part de mieux armer les individus qui ont à vivre ces évolutions de carrière, et, d'autre part pour accompagner les organisations dans l'intégration et le suivi des individus en transition.

Nous proposons une structuration en 3 parties de l'ouvrage :

- Une première partie sera consacrée à une approche individuelle des mobilités : plusieurs contributions peuvent être intégrées à cette partie : des études portant sur la question de l'orientation de l'individu et donc de ses ressources pour engager et réussir une mobilité. Cette question peut être analysée au prisme de l'étude de populations particulières (intérimaires, inactifs, poly-actifs...), d'évènements de carrières (exemple perte d'emploi, longue maladie, changement de métier suite burnout par exemple) ou encore de contextes spécifiques (nationaux, sectoriels,...). Il s'agit ici de regarder la « dimension individuelle » dans une perspective complexe voire contingente, dans son processus décisionnel, dans ses déterminants et ses conséquences.
- Une seconde partie abordera les mobilités à travers les pratiques organisationnelles : Les entreprises sont aujourd'hui tenues d'accompagner les souhaits des salariés qu'il s'agisse de mobilité interne comme de mobilité externe. Elles font également face à des enjeux forts en termes de fidélisation et d'attractivité des collaborateurs. De ce fait elles essaient de valoriser les possibilités d'évolution dans leur structure tout en devant composer avec des collaborateurs plus volatiles dans leurs choix professionnels. Comment les entreprises et plus typiquement les RH se positionnent face aux enjeux de mobilité et de gestion de l'emploi et des parcours professionnels de leur main d'œuvre ? Ici des contributions quant aux pratiques et discours des entreprises sont attendues.
- Une troisième partie s'attachera plus spécifiquement aux acteurs et dispositifs d'accompagnement des mobilités. En France par exemple, la loi du 5/09/2018 dite « Pour la liberté de choisir son destin professionnel » entend soutenir l'émancipation des individus par la prise en main de leur destin professionnel. Elle institutionnalise de nouveaux dispositifs tels que le conseil en évolution professionnelle et renforce des droits existants (compte personnel de formation, VAE, ...). Qu'en est-il également des évolutions constatées hors la France ? Quels changements sont observés ? Quel équipement est proposé ? Avec quelle orientation et finalités ? Et pour quels résultats ? Dans cette partie sont attendues des recherches donnant à voir l'utilisation qui est faite de « l'équipement » offert pour anticiper et engager une mobilité (ex. changement de métier, d'entreprise) en France comme dans d'autres pays (francophones ou non).

¹ Cadromètre Randstad Search-Ipsos, 1re édition, 16 mai 2022

(<https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2022/05/cadrometre-randstad-search-ipsos-1re-edition-1.pdf>)

- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). # Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7-20.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306.
- Hall, D. T. (1996). *The Career Is Dead--Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. The Jossey-Bass Business & Management Series*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96-111.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
- McPherson, R. (2018). Low-Qualified Labors' Job Mobility, Boundary Crossing, and Career Success: A Cross-Industry HRM Perspective. *Journal of Organizational Psychology*, 18(1).
- Spurk, D. (2021). Vocational behavior research: Past topics and future trends and challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103559.

2. INSTRUCTIONS AUX AUTEURS

L'introduction du chapitre doit être limpide, claire et ramassée. Il est inutile de détailler dans l'introduction des éléments qui sont au cœur du positionnement de l'ouvrage et qui se rapporteraient à des questionnements ou encore des doutes à l'égard de théories qui font autorité et référence aujourd'hui dans les recherches sur les carrières et les mobilités, comme à des évidences notoires (exemple : « la multiplication des transitions de carrière, la mobilité inter-organisationnelle, etc. ») et partagées (exemple : « le nomadisme généralisé », etc.).

Le lecteur doit pouvoir trouver dans l'introduction ce qui distingue le chapitre : son originalité (la population étudiée, le contexte), les théories/méthodes mobilisées, les théories/méthodes discutées, les apports majeurs de son travail à la théorie des carrières et le plan du chapitre.

L'introduction devra être courte (une à deux pages grand maximum).

Selon le positionnement retenu pour la recherche menée, **le développement** devra comprendre *a minima* les points suivants :

- *Une partie centrée sur la littérature utilisée et mobilisée.* Le développement doit s'inscrire dans une approche visant à révéler les points forts des textes, leurs carences, leurs limites et s'attacher à justifier concrètement la complémentarité offerte par les auteurs. En d'autres termes, la rédaction de cette partie doit s'inscrire dans une démarche impérative de problématisation et de discussion des théories convoquées. Cette partie ne saurait se satisfaire d'une « revue de littérature » neutre, « simple » et descriptive sur le modèle d'un répertoire, ne relevant pas les points saillants du débat, les enjeux fins du sujet traité et la contribution explicite de l'auteur au sujet qu'il saisit. Nous attendons ici une discussion assumée et affirmée. Le lecteur doit pouvoir trouver dans les contributions des réflexions posées, construites et appuyées.
- *Une partie centrée sur la méthode de recherche employée.* Le détail de la méthodologie : nombre d'entretiens, nombre de questionnaires, répondants, statistiques, caractéristiques de la population, lieu des entretiens, durée, etc. ne doivent pas apparaître dans le corps de texte du chapitre. Ils apparaîtront nécessairement dans une annexe méthodologique (encadré) en fin de chapitre, qui présentera de manière solide, précise et intelligente ces aspects. L'ouvrage accueillera tout type de méthodologie (qualitative et quantitative). Cependant, la méthodologie mobilisée devra être réellement justifiée au regard du projet porté par l'auteur. Le recours à un type de méthodologie particulier devra être argumenté et débattu. Les propositions construites à partir d'une approche quantitative feront l'objet d'un examen particulièrement minutieux en termes de présentation, en ce sens que la partie méthodologie ne doit pas s'apparenter à une démonstration ou performance technique supplantant les discussions de fond.

- *Une partie descriptive du contexte de la recherche.* Les éléments de contexte doivent faire l'objet d'une attention singulière. L'auteur doit fournir dans sa description l'ensemble des éléments représentatifs du milieu étudié (enjeux de la population, spécificités, contraintes, etc.) afin d'apporter au lecteur une solide représentation de l'espace considéré. Il précisera également le cadre de l'étude (commanditaire, recherche doctorale, contrat ANR, etc.).
- *Les résultats de la recherche.* La présentation des résultats doit faire ressortir les éléments clés. Ceux-ci apparaîtront en gras par ordre d'importance et de représentativité. Le lecteur doit pouvoir, et sans effort, comprendre les principaux apports et les principales conclusions de la contribution. L'attention des contributeurs est donc attirée sur la lisibilité de leur présentation. L'auteur veillera à ce que la présentation de ses résultats dépasse impérativement le niveau descriptif pour offrir au lecteur une analyse systématique de ses apports au regard de la problématique traitée.

La discussion et la conclusion. Le lecteur devra comprendre clairement l'apport de la recherche par rapport aux spécificités de la population/contexte étudié et l'apport par rapport à la théorie des carrières en général (émergence de nouvelles problématiques, programmation/propositions pour de futures recherches...). Il est attendu ici un développement clair et développé, et non des conclusions rapides et expéditives. L'auteur doit donner à voir dans cette partie la cohérence d'ensemble de sa recherche et formuler des propositions engagées.

NB : Si ces recommandations doivent sur le fond être respectées par les contributeurs, ceux-ci sont légitimes à proposer des plans de présentation différents dès lors que la recherche présentée l'autorise.

Au plan de la présentation, le chapitre proposé comprendra au maximum 20 pages (annexe méthodologique et bibliographie incluses).

Il devra respecter les normes exposées ci-après :

- Utilisation de la police « Times New Roman », en caractère 12 pour le corps de texte, interligne 1.5, marges 2.5.
- Niveaux de titres : 3 niveaux de titres :
 - Niveau 1 (titre) : Times New Roman, espace avant 12 pts, après 3 pts, caractère 18 gras.
 - Niveau 2 (sous-titre) : Times New Roman, espace avant 12 pts, après 3 pts, caractère 14 gras.
 - Niveau 3 (sous-section) : Retrait 1 cm, Times New Roman, espace avant 6 pts, après 3 pts, caractère 14 gras italique.
- Bibliographie : normes de présentation
 - Revue :
 - Gatignon-Turnau A.L., Ventolini S., Fabre C. (2015), « La proactivité de carrière : un processus d'anticipation ou de planification d'évènements ? », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°95, p. 26-43.
 - Arthur M.B., Rousseau D.M. (1996), "Careers in the 21st century", *The Academy Management Executive*, vol.10, n°4, p. 28-39.
 - Ouvrage :
 - Dany F., Pihel L. et Roger A. (coord.) (2013), *La gestion des carrières. Populations et contextes*, Vuibert.

Par ailleurs, chaque chapitre donnera lieu à un podcast (ou une vidéo) de 2-3 minutes dans lequel les auteurs seront invités à présenter les éléments qui ont concouru à leur questionnement, les enjeux organisationnels voire sociétaux associés, les principaux résultats de leur étude ainsi que les implications organisationnelles, individuelles et/ou sociétales qui en découlent. Les auteurs seront accompagnés et conseillés par les coordinateurs de l'ouvrage pour cette modalité de valorisation de leur étude.

3. CALENDRIER DE SOUMISSION

La construction de cet ouvrage s'inscrit dans une démarche qui entend privilégier le dialogue avec les auteurs. Nous appelons dans un premier temps, les chercheurs intéressés (doctorants, et confirmés) à nous soumettre une première version pour le **lundi 14 novembre 2022 au plus tard**.

La proposition sera à envoyer simultanément aux 3 coordinateurs : laetitia.pihel@univ-nantes.fr, jean.pralong@gmail.com, severine.ventolini@univ-tours.fr selon le format ci-après.

Les auteurs dont les intentions de contribution auront été retenues pour cette 1^{ère} étape de sélection seront invités à préciser leur proposition à l'occasion d'une journée d'étude du GRT « *Mobilités & Gestion des carrières* » qui se déroulera le **vendredi 20 janvier 2023 à Paris** (EM Normandie).

FORMAT DE PRESENTATION DU CHAPITRE PROPOSE

Nom & Prénom :

Statut :

Doctorant Chercheur ou chercheur associé Enseignant-chercheur autres

Institutions (écoles/universités / Laboratoires / autres) :

Coordonnées complètes :

A ce stade je propose :

Un résumé long de la contribution proposée (option A)

OU

Une première version du chapitre proposé (option B)

La recherche présentée est : en cours terminée (depuis :)

La recherche présentée/exploitée a-t-elle fait l'objet de précédentes publications ou communications ? :

oui non

A. RESUME LONG

Titre du chapitre [caractère 14, gras]

Nom du (ou des) contributeur(s) [caractère 12, gras]

Résumé long :

[Caractère 12, Times New Roman, 2 à 5 pages]

Mots clés : 5 mots clés [caractère 12, non gras, italique]

B. PREMIERE VERSION DU CHAPITRE PROPOSE

Titre du chapitre [caractère 14, gras]

— **Nom du (ou des) contributeur(s) [caractère 12, gras]**

— **Résumé long :**

— [Caractère 12, Times New Roman, 2 à 5 pages]

— **Mots clés :** 5 mots clés [caractère 12, non gras, italique]

Puis :

Introduction [caractère 14, gras, espacement 12pts avant et après]

Utiliser ensuite la numérotation suivante :

1. Titre 1 [caractère 14, gras, espacement 12pts avant et après]

1.1. Titre 2 [caractère 12, non gras, espacement 12pts avant et après]

1.2. Titre 3 [caractère 10 non gras, espacement 12pts avant et après]

Etc.

Conclusion [caractère 14, gras, espacement 12pts avant et après]

Bibliographie [débuter sur une nouvelle page, caractère 14 gras, espacement 12pts avant et après]

Balocco, C. (1997), *Les méthodes d'évaluation en ressources humaines : la fin des marchands de certitude*, Paris: Les Editions d'Organisation.

Blaug, M. (1972). "The Correlation between Education and Earnings: what does it signify?", *Higher Education*, vol. 1, n°1, p. 53-76.

Bruchon-Schweitzer, M. ,Lievens, S. (1991). « Le recrutement en Europe », *Psychologie et psychométrie*, vol. 12, n°2, p. 1-100.

Annexe méthodologique [débuter sur une nouvelle page, caractère 14 gras, espacement 12pts avant et après]