

34^e Congrès annuel de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines

Corse, 25-27 Octobre 2023

« GRH : Défis, Territoires & Acteurs »

AGRH

TRACK 9 :

« CARRIERES DANS LE TEMPS ET DANS L'ESPACE »

GRT « Mobilités et Gestion des Carrières »

Animateurs du track

Laetitia Pihel, Maître de conférences, IAE de Nantes

Jean Pralong, Professeur, EM Normandie

Severine Ventolini, Professeur des Universités, IAE de Tours

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

La vivacité des travaux sur les carrières est à la mesure des besoins de renouveau que porte ce domaine (Spurk, Hirshi et Dries, 2019) tant les études ont longtemps mobilisé les mêmes concepts (Akkermans & Kubasch, 2017). Après avoir longuement valorisé des aspects « boundaryless », « nomades » ou « protéens », c'est-à-dire très liées à l'agence individuelle, les auteurs en reviennent à questionner les effets structurels qui contraignent et encadrent les parcours. Des grilles de lecture variées et interdépendantes ancrées dans l'analyse des organisations, des institutions ou des expériences individuelles peuvent se conjuguer et former scripts, schémas, évolutions statutaires ou qualités de carrière contrastés.

Le temps est évidemment un paramètre structurant des carrières. Les territoires et l'espace pourraient être un deuxième de ces paramètres fondamentaux.

Les dynamiques organisationnelles et temporelles des trajectoires s'impriment dans des espaces physiques, réels et symboliques. Des territoires, comme les bassins d'emploi ou les « clusters, » représentent des espaces de mobilité qui s'imposent aux acteurs et qui leur imposent, en retour, leurs dynamiques ou leurs normes. Leurs systèmes sociaux forment l'une des structures méconnues qui encadrent les choix des acteurs. Ces dispositifs territoriaux sont aussi des espaces d'action et d'innovation. Une gestion des carrières territoriale, comme une GEPP ou une prospective territoriale, émerge. Elle peut être offensive, s'il s'agit de capter des ressources (l'exemple de la Silicon Valley), ou défensive si son but est de préserver l'emploi et de développer l'employabilité. Enfin, l'étude des carrières à l'échelle des territoires est à mettre en tension avec les autres niveaux d'analyse des carrières. Comment, par exemple, se conjuguent règles collectives et enjeux locaux ? Enfin, les

territoires sont souvent présentés en lien avec des enjeux écologiques, économiques et sociétaux nouveaux. Une prise de conscience des acteurs, qui guiderait des choix inédits, est souvent évoquée. Mais les mutations sont plus souvent présentées au futur qu'au présent ou au passé, et les représentations du changement supplantent souvent en quantité et en qualité le changement lui-même. Certains modèles régulièrement présentés comme des réalités absolues peuvent être pour les individus des menaces, des opportunités ou des impensés.

Ce Track se propose de mettre au centre des débats la question des espaces des carrières qu'ils soient individuels, organisationnels ou encore territoriaux. Il s'adresse à tous les chercheurs, confirmés ou débutants, quel que soit leur champ disciplinaire, qui travaillent sur le thème des carrières.

Sont également bienvenues les contributions qui :

- Étudient de nouvelles populations, ou des populations rarement étudiées dans la recherche sur les carrières,
- Proposent une meilleure compréhension des attentes en matière de carrière, de mobilité, ou de formation,
- Offrent des cadres théoriques fertiles pour étudier les carrières, comme une réflexion méthodologique,
- S'attachent à révéler les impensés de la gestion et compréhension des carrières.

Références

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 JosseyBass 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 CrossIndustry 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.