

Le GRT AGRH « Mobilités & Gestion des carrières »

Coordinateurs :

- Laetitia PIHEL (IAE de Nantes-Nantes Université) : laetitia.pihel@univ-nantes.fr
- Jean PRALONG (EM Normandie) : jean.pralong@gmail.com
- Séverine VENTOLINI (IAE de Tours-Université Tours Val de Loire) : severine.ventolini@univ-tours.fr

TRACK :

Carrières et mobilités à l'aune des transformations sociétales

Ces derniers mois, les exemples de reconversions professionnelles réussies et motivées par la quête de sens ont été généreusement médiatisés. Ces exemples font écho à un pan de la littérature académique sur les carrières qui, depuis des décennies, exprime une tendance de l'individu à faire de sa carrière le reflet de ce qu'il est. Il s'agit pour l'homme moderne d'avoir une carrière alignée avec ses valeurs, de réaliser des choix d'orientation adossés à son éthique, d'engager des ruptures dès lors que l'expérience vécue devient dissonante. Les recherches en France ont beaucoup insisté sur l'enjeu de ne pas réduire la compréhension des parcours à ce seul modèle qui sous-socialise les individus.

Les entreprises, quant à elles, intègrent de plus en plus dans leur démarche et leur communication des promesses, des engagements dont elles espèrent qu'ils contribueront à attirer les candidats et fidéliser durablement l'ensemble des salariés présents. Ces engagements portent sur : le travail (QVT, activité,...), son organisation (télétravail, location d'espace de co-working, réaménagement des espaces de travail, ...), l'équilibre de vie (nouveaux avantages liés à l'emploi, accès à des services dédiés), le contrat social entre salarié et entreprise (droits et devoirs de chacune des parties), le développement professionnel (service d'accompagnement à l'évolution professionnelle, égalité professionnelle, formations dédiées pour soutenir les transitions professionnelles, détection et promotion des talents...), et encore plus symboliquement ces engagements passent par une redéfinition de la mission même de l'entreprise (engagements éthiques, écologiques, entreprises à mission, ...)... Parallèlement, l'économie des plateformes redessine d'autres modèles de carrière, à la frontière des organisations. Considérées comme source d'opportunités pour certains, entrée dans la *Gig Economy* pour d'autres, ces nouvelles organisations viennent également questionner les (non) choix de parcours des individus et l'évolution de notre société.

Les contextes de travail ont changé, le rapport au travail est modifié, les conditions de travail sont transformées et les carrières sont plus heurtées. En quoi ces évolutions sociétales redessinent-elles l'analyse de la carrière ? Et pour quelles populations ? Comment comprendre les trajectoires à l'aune de ces transformations ? En quoi le travail vécu peut-il constituer une clé de lecture pertinente pour analyser l'orientation et les choix d'évolution ? Comment les conditions d'emploi (avantages, localisation par exemple) viennent-elles influencer les mobilités aujourd'hui ? Que dire des transitions professionnelles actuellement vécues ? Quelles segmentations nouvelles observe-t-on dans l'analyse des parcours ? Comment penser le contrat social qui s'organise aujourd'hui autour de la carrière dans un contexte institutionnel qui a fait de l'individu l'acteur principal de sa carrière ? Quels nouveaux rapports de force peuvent en ressortir ? Quelles nouvelles propositions de carrières les entreprises soutiennent-elles ? Quelles expériences de ces nouveaux engagements ? Et pour quels effets ponctuels ou durables ? ...

En quoi l'analyse des modèles organisationnels et des comportements de carrière reflète-elle les enjeux de notre société et les transformations en cours ? C'est à cette question que tenteront de répondre les communications proposées dans ce track.

Ce track s'adresse à tous les chercheurs, confirmés ou débutant qui travaillent sur le thème des carrières. Nous avons précisé ci-avant et à titre indicatif un ensemble de questions, celles-ci ne sont pas limitatives des propositions qui pourront être étudiées.