

Psychologie et carrières

Ouvertures
psychologiques

Sous la direction de
CHRISTINE LAGABRIELLE et SANDRINE CROITY-BELZ



Tous les enjeux

- ▶ Des résumés
- ▶ De nombreux exemples
- ▶ Des exercices pour s'entraîner

+ EN LIGNE



Pour les étudiants

Vrai ou faux, QCM et exercices interactifs

Pour les professeurs

Banque de questions d'examen

deboeck **B**
SUPÉRIEUR

SOUS LA DIRECTION
DE CHRISTINE LAGABRIELLE ET SANDRINE CROITY-BELZ

Psychologie et carrières

Préface d'Anne-Marie VONTHRON

COLLECTION OUVERTURES PSYCHOLOGIQUES

Des manuels de qualité (originaux en langue française et traductions des plus grands ouvrages anglo-saxons), régulièrement mis à jour avec les données les plus récentes, qui privilégient une organisation pédagogique progressive et offrent à l'étudiant de nombreux outils d'apprentissage.

Dans cette collection, découvrez aussi :

- O. Navarro Carrascal, *Psychologie environnementale*, 2022.
- O. Luminet, D. Grynberg, *Psychologie des émotions*, 2021.
- M.-É. Bobillier-Chaumon, P. Sarnin, *Manuel de psychologie du travail et des organisations*, 2021.
- P. Lemaire, *Émotion et cognition*, 2021.
- K. Faniko, B. Dardenne, *Psychologie du sexisme*, 2021.
- M. Hansenne, *Psychologie de la personnalité*, 2021.
- V. Yzerbyt, O. Klein, *Psychologie sociale*, 2019.

La liste complète est disponible sur notre site web, www.deboecksuperieur.com.

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web : www.deboecksuperieur.com

© De Boeck supérieur, s.a., 2022 1^{re} édition
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale, Paris : Janvier 2022
Bibliothèque royale de Belgique
Bruxelles : 2022/13647/016

ISSN : 2030-4196
ISBN : 978-2-8073-3169-3

*À Ava et Victoire
À Hélène et William*

Les compléments numériques

Compléments à destination des professeurs

Cet ouvrage propose du contenu numérique spécialement dédié aux professeurs. Vous y trouverez :



Une banque des questions d'examen



Une bibliographie complète des lectures recommandées

Pour y accéder, il suffit de vous rendre à l'adresse suivante :
<https://www.deboecksuperieur.com/site/331693>

Compléments à destination des étudiants

À la fin de chaque partie, vous trouverez des QR codes accompagnés d'URL. Ceux-ci vous renverront vers de nombreux contenus en ligne qui vous permettront de vérifier vos connaissances sur la matière et de vous exercer en vue de l'examen.

Pour accéder aux ressources :

**Flashez le code avec votre
téléphone ou votre tablette**



OU

Tapez l'URL dans votre navigateur



Le livre présente trois types de contenus numériques :



QCM



Vrai ou faux



Drag & drop pour réviser
les concepts

Sommaire

Les compléments numériques	IV
Les auteurs	XI
Préface	XV
Introduction.....	XVII

PARTIE 1

Développement de carrière et changements organisationnel et sociétal

CHAPITRE 1	Des carrières traditionnelles aux transitions professionnelles : une perspective développementale et sociale	3
Introduction.....		4
1.	Les modèles déterministes du développement adulte et professionnel.....	5
2.	L'intégration de la discontinuité et l'aspect multidimensionnel des événements en cours de vie active	9
3.	L'association d'événements et de transitions comme moteurs de carrière	12
4.	Quelles perspectives ?.....	19
CHAPITRE 2	Employabilité et professionnalisation : les deux faces des carrières contemporaines.....	23
Introduction.....		24
1.	Les contextes contemporains des carrières : incertitude et nouvelles formes de transitions.....	26

2. Proactivité et adaptabilité : des prérequis pour l'employabilité	27
3. Le développement de la professionnalisation en cours de carrière	30
4. Employabilité et professionnalisation : les deux faces des carrières contemporaines.....	32
5. Le bilan de compétences : entre employabilité et professionnalisation	34
Conclusion.....	37
CHAPITRE 3 De l'activité spécialisée à la pluriactivité : nouveaux enjeux et conduites de socialisation professionnelle	
Introduction.....	41
1. Pluriactivité : un phénomène mondial croissant, multiforme ...	42
2. Déterminants et incidences.....	46
3. Conclusion : analyser et accompagner les intentions et pratiques de pluriactivité.....	53
CHAPITRE 4 Développement de carrière dans la 4 ^e révolution industrielle : attitudes et comportements.....	
Introduction.....	65
1. Caractéristiques de la 4 ^e révolution industrielle	66
2. Impact de la 4 ^e révolution industrielle sur les carrières	67
3. Comment construire une carrière dans ce nouveau contexte ?.....	70
4. Comment les technologies aident au développement de carrière ?	75
Conclusion.....	79
CHAPITRE 5 Employabilité et formation à l'ère du digital : les enjeux de la formation à distance et en ligne	
1. Des évolutions technologiques à la croisée des transformations de la formation et du travail.....	85
2. Quelles conduites en formation pour quelles compétences valorisables sur le marché du travail ?.....	87
3. Des perspectives à envisager.....	91
	96

PARTIE 2

Nouvelles carrières et rapports au travail et à l'organisation

CHAPITRE 6	Carrières et compétences pratiques et éléments de théorie.....	103
1.	Approches psychologiques de la notion de compétence et champs d'application.....	104
2.	Les compétences dans les dispositifs de gestion des carrières	110
3.	Revisiter les relations entre carrières et compétences ?	117
CHAPITRE 7	Les rapports au travail et à la carrière des jeunes « Z »	123
1.	Mutations du travail et insertion professionnelle des jeunes....	124
2.	Problématiser la notion de carrière aujourd'hui.....	129
	Conclusion.....	135
CHAPITRE 8	Entrée dans l'organisation et construction de la relation d'emploi défis et enjeux contemporains.....	139
	Introduction.....	140
1.	Transformation des modes de gestion du capital humain et des modèles de carrière	141
2.	Axe 1 : De l'identification à l'organisation à la construction d'identités multiples.....	144
3.	Axe 2 : Des tactiques organisationnelles de socialisation aux comportements proactifs des nouveaux venus	146
4.	Axe 3 : Entre acculturation et expression de soi.....	148
5.	Axe 4 : De l'échange social aux <i>i-deals</i>	151
	Conclusion et perspectives.....	153
CHAPITRE 9	La notion de carrière aux marges du travail : pour une perspective critique	159
	Introduction.....	160
1.	Approches critiques en psychologie	162
2.	Approches critiques de la carrière en psychologie du travail....	164
3.	Une conception élargie du travail en franges : l'exemple de l'économie sociale et solidaire.....	166

4. Une conception élargie du travail : les espaces de construction psychosociale de Soi	168
5. La dynamique contre-normative des espaces de construction psychosociale de Soi (ECO)	170
6. La frange : un espace d'hybridation et de résolution de tensions	172
7. Un exemple de tensions de frange dans l'économie sociale et solidaire	173
8. Exemples de tensions de frange dans le développement de carrière	176
9. La re-co-naissance comme tension centrale	177
Conclusion	180
CHAPITRE 10 Arrêter sa carrière une décision complexe et multidimensionnelle	
Introduction	184
1. Le passage à la retraite : un processus psychologique et comportemental inscrit dans la durée	186
2. L'arrêt de l'activité professionnelle : un choix décisionnel individuel complexe	188
3. Comprendre la prise de décision de retrait de la carrière : les apports du modèle <i>Push Pull Anti-push Anti-pull</i>	192
4. Accompagner les salariés seniors lors de l'arrêt de la carrière professionnelle	194

PARTIE 3

Des carrières aux problématiques spécifiques

CHAPITRE 11 Construire sa vie professionnelle en santé	201
1. Des salariés à la santé fragilisée plus nombreux	202
2. Comment concilier les enjeux de carrière, de travail, de santé ?	204
3. L'expérience de la vulnérabilité et la réévaluation des systèmes d'activité et modèles de vie	207
4. Les ruptures et transitions professionnelles pour cause de santé	210
5. Développer le travail de santé	213
Conclusion	216

CHAPITRE 12	Maintien en emploi avec un trouble psychique : une synthèse des écrits	221
Introduction		222
1.	Les dispositifs d'emploi accompagné et les entreprises d'économie sociale : des éléments clés de la vie professionnelle	223
2.	Les facteurs individuels et environnementaux associés au maintien en emploi	226
3.	Ajuster le milieu du travail pour les personnes avec un trouble psychique	233
Conclusion		235
CHAPITRE 13	Parcours professionnels marqués par la mobilité : entre précarité et durabilité	241
Introduction		242
1.	Transformations du marché du travail et parcours professionnels : quelques repères	242
2.	Repères méthodologiques	250
3.	Quatre parcours professionnels marqués par la mobilité	251
4.	Discussion	257
Conclusion		262
CHAPITRE 14	Mobilité, ubiquité et carrière des chercheurs	265
1.	La mobilité : stratégie d'organisation, stratégies d'individus	266
2.	La mobilité dans le monde académique	267
3.	La mobilité académique : une analyse des représentations des chercheurs	271
4.	Et la mobilité virtuelle ?	278
5.	Discussion	279
CHAPITRE 15	Approche psychosociale de la carrière dans les milieux contre-stéréotypiques	283
Introduction		284
1.	Insertion professionnelle en milieu contre-stéréotypique	284
2.	Féminité, masculinité : des enjeux identitaires multiples	288
3.	Trajectoires professionnelles dans un milieu contre- stéréotypique	291
4.	Comment dépasser les freins psychosociaux au développement d'une carrière atypique ?	294
Conclusion		297

Glossaire.....	300
Index	304
Bibliographie générale	307
Liste des figures et tableaux.....	318

Les auteurs

Vincent Angel est maître de conférences en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Bordeaux et membre du Laboratoire de Psychologie de Bordeaux, coresponsable du CIS Crisalidh et membre associé du Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail État Société (CIRTES, UCLouvain, Belgique). Ses travaux concernent l'adéquation des conditions et du contenu du travail, les motivations et les prises de décisions éthiques et facteurs qui favorisent l'inclusion et l'accès au travail décent.

Adalgisa Battistelli est professeure de psychologie du travail et des organisations à l'Université de Bordeaux. Membre du Laboratoire de Psychologie (EA4139) et coordinatrice de l'équipe 2 « Construction des personnes en contextes », responsable du programme de recherche 6 « Transformations, innovation et inclusion au travail ». Ses recherches portent sur l'analyse des comportements proactifs et innovants, et sur les processus psychosociaux humains dans les organisations qui vivent l'actuelle transformation technologique.

Nicolas Bazine est doctorant en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Bordeaux sous la direction de la professeure Adalgisa Battistelli. Membre du Laboratoire de Psychologie (EA4139) et membre de l'équipe 2 « Construction des personnes en contextes », et du programme de recherche 6 « Transformations, innovation et inclusion au travail ». Ses recherches se concentrent sur la compréhension de l'impact de la 4^e révolution industrielle et des technologies sur l'apprentissage et les carrières, mais également sur l'analyse des comportements organisationnels et de carrière.

Charlotte de Boer est assistante doctorante en formation d'adultes à l'Université de Genève. Membre de l'équipe ACTFOR (apprentissage et compétences au travail, en formation et dans les organisations), ses recherches portent sur la transition formation-emploi et l'entrée dans l'organisation, sur l'engagement, les émotions, la motivation et l'identité en formation, et sur l'apprentissage en équipe et en situation de travail.

Marie-Pierre Cazals est enseignante-chercheuse en psychologie sociale du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Membre du Laboratoire

Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT), elle mène des recherches sur les rapports au travail des jeunes générations (Y, Z) confrontées à des transformations du travail et des problématiques environnementales majeures. Elle interroge les enjeux sous-tendus en termes d'accompagnement, d'insertion et d'orientation des trajectoires professionnelles de cette jeunesse.

Séverine Chevalier est maîtresse de conférences en psychologie sociale du travail et des organisations à l'Université de Tours au sein de l'unité de recherche 1901 Qualité de vie et Santé psychologique (QualiPsy). Ses travaux de recherche s'inscrivent dans les thématiques des transitions de carrière et de la qualité de vie au travail. Ils s'intéressent plus particulièrement à la population des entrepreneurs.

Marc Corbière est professeur en counseling de carrière au département d'éducation et de pédagogie de l'Université du Québec à Montréal. Titulaire de la Chaire de recherche en santé mentale et travail, chercheur régulier au Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal, les axes de sa programmation de recherche portent sur : 1) le développement, l'implantation et l'évaluation d'interventions novatrices, 2) le développement et la validation d'outils de mesure, et 3) la divulgation du trouble mental dans le milieu de travail.

Sandrine Croity-Belz est professeure de psychologie sociale, du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Directrice du Laboratoire Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT), ses recherches portent sur l'analyse des processus et des conduites de socialisation au travail dans des contextes et situations de transitions professionnelles.

Alice Delicourt est maître de conférences en psychologie sociale, du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Elle est membre du Laboratoire Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT). Ses recherches portent sur le développement de carrière des femmes dans les milieux traditionnellement masculins.

Nathalie Delobbe est professeure à la Faculté de psychologie et sciences de l'éducation à l'Université de Genève et responsable de l'équipe ACTFOR (apprentissage et compétences au travail, en formation et dans les organisations). Ses travaux portent sur la formation et le développement des compétences dans les entreprises, la construction de la relation d'emploi et la socialisation organisationnelle, et les dynamiques d'apprentissage en équipe.

Raymond Dupuy est professeur émérite de psychologie sociale du travail et des organisations. Membre du Laboratoire LPS-DT à l'Université Toulouse – Jean Jaurès, ses recherches portent sur les processus de personnalisation/socialisation au cours des transitions de formation tout au long des parcours professionnels.

Emily Equeter est docteure en sciences psychologiques de l'Université libre de Bruxelles. Ses travaux doctoraux ont porté sur les mobilités inter- et

intra-organisationnelles, et leurs répercussions en termes d'évolution de carrière et de bien-être. Actuellement, elle travaille en tant que HR Project Manager dans une institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale.

Geneviève Fournier est professeure associée au département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Elle est aussi chercheuse au Centre de Recherche et d'Intervention sur l'Éducation et la Vie Au Travail (CRIEVAT). Ses travaux de recherche récents portent sur les parcours professionnels, le rapport au travail ainsi que sur les transitions professionnelles.

Évelyne Fouquereau est professeure de psychologie sociale et du travail à l'Université de Tours. Elle y dirige l'unité de recherche 1901 Qualité de vie et Santé psychologique (QualiPsy) et le master Psychologie du travail et des organisations. Ses recherches actuelles visent majoritairement l'élaboration de modèles psychosociologiques des effets et de la gestion subjective des transitions de la carrière ainsi que l'analyse des facteurs et des conséquences de la qualité de vie au travail.

Christine Gauthier est chargée de cours au département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Ses intérêts de recherche sont globalement centrés dans le champ de la psychosociologie du travail et des organisations. Ses travaux récents portent sur l'analyse des conduites d'hypertravail ainsi que sur l'étude des transitions et des parcours professionnels.

Patrick Gilbert est professeur émérite à l'IAE de Paris (Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne). Membre de la chaire de recherche Mutations Anticipations Innovations, ses travaux portent sur les transformations organisationnelles et l'analyse psychosociale des dispositifs de gestion, avec un focus sur la gestion des compétences.

Catherine Hellemans est professeure de psychologie du travail à l'Université libre de Bruxelles. Membre du Centre de recherche en psychologie du travail et de la consommation, ses recherches portent sur l'analyse des risques psychosociaux au travail, en particulier dans le cadre du développement des nouveaux modes d'organisation du travail.

Christine Lagabriele est professeure de psychologie sociale du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Elle est membre du Laboratoire Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT) et codirige le master Psychologie sociale, du travail et des organisations. Ses travaux portent sur les événements professionnels ponctuant les carrières (formation, orientation, intégration contre-stéréotypique), plus récemment sur la santé au travail dans les PME et les incivilités numériques au travail.

Alexis Le Blanc est professeur de psychologie sociale et du travail à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Membre du Laboratoire Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT), ses recherches portent sur l'analyse des perspectives temporelles et des rapports au travail dans les situations de transitions professionnelles et de précarité d'emploi.

Dominique Lhuilier est professeure émérite de psychologie du travail au Conservatoire national des arts et métiers. Membre du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD), ses travaux de recherche portent sur le travail comme objet privilégié de médiation entre l'économie psychique et le champ social, sur les processus intrapsychiques et intersubjectifs mobilisés par/dans les situations de travail, et sur la problématique santé et travail.

Christine Martin est chercheuse associée au Laboratoire Psychologie de la Socialisation-Développement et Travail (LPS-DT). Ses recherches portent actuellement sur l'analyse des rapports au travail dans des situations transitionnelles formation-emploi.

Bernard Pachoud est professeur de psychopathologie à l'Université de Paris. Membre de l'Institut La Personne En Médecine de l'Université de Paris (ILPEM), et du Centre de Recherche Psychanalyse, Médecine et Société (CRPMS), ses recherches portent sur les pratiques de soutien à l'insertion professionnelle des personnes vivant avec un handicap psychique et sur les fondements théoriques des approches visant au rétablissement et à l'inclusion sociale de ces personnes.

Jacques Pouyaud est maître de conférences en psychologie de l'orientation et du travail à l'Université de Bordeaux. Membre du Laboratoire de Psychologie de Bordeaux et membre associé au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD, CNAM Paris). Ses recherches portent sur l'analyse des processus de construction de soi dans les situations dialogiques de conseil en orientation, dans une perspective de développement du travail décent.

Émilie Vayre est professeure de psychologie du travail et des organisations à l'Université Lumière Lyon 2 et membre du Pôle Psychologie sociale (Unité INSERM U1296). Ses travaux de recherche portent sur les enjeux psychosociaux de la digitalisation de la formation/du travail. Ils proposent un focus spécifique sur les incidences des usages des technologies dans le cadre de la formation/professionnel et sur l'articulation des nouveaux espaces-temps de formation/travail.

Patrizia Villotti est professeure en développement et counseling de carrière au département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal. Chercheuse associée au Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal, ses recherches portent sur l'insertion au travail des personnes en situation de vulnérabilité en raison de leurs conditions sociales et de santé.

Préface

Anne-Marie VONTHRON

Certains ont pu considérer que la notion de « carrière » avait fait long feu, que le terme lui-même était entré en voie d'obsolescence, ne permettant plus de qualifier, en société postmoderne du travail, les trajectoires professionnelles de plus en plus mouvementées, voire chaotiques, s'avérant faiblement modélisables et prévisibles. D'évidence, l'ouvrage *Psychologie et carrières* se situe autrement, et ses auteurs proposent des pistes actualisant l'étude en psychologie des questionnements associés aux carrières. Les contenus thématiques sont variés, ils rendent compte de la richesse et de la vitalité de ce champ de recherche et d'action auprès des personnes et des organisations.

Qu'en est-il des carrières aujourd'hui ? Comment les développer ? Quels désirs de carrières sont portés par les personnes tout au long de leur vie de travail ? Quelles sont les représentations attachées à la carrière, à ses évolutions réussies mais aussi à ses revers, difficultés, empêchements, renoncements ? Comment se prennent les décisions individuelles et collectives intervenant dans les cheminements de carrière, quels choix d'entrées, de progressions, de mobilités, de maintiens et ruptures sont susceptibles d'être effectués dans le monde social et économique actuel marqué par l'incertitude et les difficultés à se projeter au-delà d'une temporalité courte ? Quels leviers, ressorts et freins opèrent dans les situations de changements affectant la carrière ? De multiples interrogations relatives au déploiement des trajectoires professionnelles se présentent pour les individus ainsi que pour les organisations et institutions aux prises avec les déroulements singuliers des vies de travail contemporaines.

L'ouvrage examine, sous l'angle des sciences psychologiques et de façon approfondie, de nombreuses problématiques associées à ces interrogations. Riches de cadrages théoriques et de perspectives appliquées à la gestion et au conseil de carrière, des regards pluriels sont proposés au fil des différents chapitres. Ils sont issus des champs de la psychologie sociale, de la psychologie développementale, de la psychologie du travail et des organisations, de la psychologie de l'orientation et de la formation ainsi que de la psychologie de la santé. L'ouvrage met en exergue l'analyse des subjectivités associées aux trajectoires professionnelles ; sont exposés des facteurs et processus psychologiques en jeu qui contribuent à façonner les déroulements de carrières, impactant l'actualité et le devenir des organisations et des personnes au travail.

Cet ouvrage est précieux à plus d'un titre, les contenus sont extrêmement denses, mais toujours exposés de manière très accessible. Ils permettent de se repérer quant aux contours théoriques et sociétaux des carrières actuelles. Sont mises en discussion

les définitions et conceptualisations relatives à la notion de carrière. Leurs similitudes, leurs différences, voire leurs oppositions sont détaillées ainsi que leurs profondes mutations avec ce qu'elles engagent en termes d'étude et d'accompagnement des évolutions de carrières dans les contextes de vie et de travail du ^{xxi}^e siècle. Le repérage ainsi proposé par les auteurs des chapitres 1 à 5 est essentiel : les enjeux majeurs pour la formation, l'insertion et de développement des adultes qui sont associés aux diverses approches psychologiques des carrières y sont clairement identifiés. Dans les chapitres 6 à 10, les rapports au travail et aux organisations, tels qu'ils apparaissent transformés aujourd'hui, sont analysés au prisme de représentations de la carrière et de situations-clés pour sa réussite. La dernière partie de l'ouvrage examine, au travers des chapitres 11 à 15, des problématiques de développement de la carrière au regard de la santé, de la vulnérabilité, de la précarité et de l'égalité des chances ainsi que des perspectives d'accompagnement et d'action pour lutter contre les effets délétères identifiés dans ces domaines.

Les lecteurs, qu'ils soient étudiants, praticiens ou chercheurs intéressés par le champ du développement des carrières, trouveront dans cet ouvrage des listes de références scientifiques de grande qualité. En effet, chaque chapitre est étayé par une bibliographie spécifique et, au final, l'ouvrage est abondamment documenté pour offrir un panorama international quant aux approches contemporaines et plus anciennes des carrières en sciences psychologiques. Au-delà des cadres et modèles théoriques exposés, certains chapitres offrent également des illustrations au travers d'études menées par les auteurs selon le recours à des analyses de cas ou à des enquêtes. Chaque étude illustrative, détaillée de façon précise, constitue une ressource pédagogique appréciable pouvant s'avérer utile pour les conseillers et formateurs en évolution professionnelle.

Comme indiqué dès l'introduction, le titre d'ouvrage est ambitieux et les quinze chapitres qui le composent ne rendent compte, selon les coordinatrices de l'ouvrage Christine Lagabriele et Sandrine Croity-Belz, que d'une « modeste partie » des connaissances et questions traitées en psychologie des carrières. Sans doute, mais l'ensemble relève d'un vrai choix éditorial de leur part, ouvert à des auteurs significativement contributifs aux courants divers marquant la discipline sur les thématiques présentées. Ainsi, chaque chapitre est une réelle mine d'informations, rigoureusement choisies et construites à l'occasion de cette parution pour faire avancer sur les plans théorique et appliqué l'étude de problématiques psychologiques majeures associées au développement des carrières.

Anne-Marie Vonthron est professeure en psychologie du travail et des organisations à l'Université Paris Nanterre. Elle a été présidente de 2006 à 2014 de l'AFPTO (Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations) et présidente de 2014 à 2021 de l'AIPTLF (Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française).

INTRODUCTION

La carrière : un objet d'études multiforme

Christine LAGABRIELLE et Sandrine CROITY-BELZ

SOMMAIRE

1. Les travaux sur la carrière XVIII
2. Les nouvelles carrières en contexte de transformation du monde du travail et leurs limites XX
3. Objectifs et organisation du manuel XXVII

1. Les travaux sur la carrière

Hall est l'un des théoriciens majeurs de la carrière, qui publiera plusieurs ouvrages dont les seuls intitulés en soulignent les évolutions. En 1976 paraît *Careers in Organizations*, puis dix ans plus tard, *Careers Development in Organizations* (1986), et au début des années 2000, *Careers In and Out of Organizations* (2002). Si l'on note clairement la prédominance de carrières *intra*-organisationnelles dans le premier opus, et les carrières *inter*-organisationnelles dans le dernier, l'auteur évoquait pourtant les carrières multiples et protéiformes dès les années 1970, attentif aux changements qui se profilaient. Mais Hall a aussi souligné la variabilité des conceptions qui accompagnent cette notion de carrière en fonction des auteurs. Elle est ainsi appréhendée sélectivement comme une série de promotions à l'intérieur d'une hiérarchie, une suite temporelle d'expériences professionnelles marquant le passage du travailleur novice vers celui d'expert, une histoire personnelle constituée de rôles et de positions professionnelles dans le cycle de vie, en étroite interaction avec d'autres rôles extra-professionnels ou une évolution individuelle des aspirations, satisfactions, conceptions de soi et attitudes envers le travail. C'est probablement une des raisons pour lesquelles Nicholson et West (1988) préfèrent substituer à la notion de carrière le terme d'« histoires de travail » pour évoquer la succession des expériences et des emplois respectivement vécus et occupés par la personne. Ils proposent d'appréhender ces histoires de travail soit de façon empirique, à travers l'analyse de transitions et de périodes, soit comme des constructions psychologiques qui ont une signification dans la vie des individus et forment leur avenir. Cette dernière proposition nous semble primordiale dans le domaine de la psychologie dans la mesure où elle s'intéresse d'abord à la façon dont la personne, subjectivement, tisse au mieux, selon ses préoccupations et ses aspirations, un itinéraire dans lequel elle peut se reconnaître. Ajoutons à la notion de carrière deux caractéristiques fondamentales dont elle dépend, à savoir *l'espace* dans lequel elle se construit (déjà contenu étymologiquement dans le terme *carriera* désignant un espace de course pour les chevaux), espace plus ou moins délimité socialement, et *la temporalité* qui renvoie à la projection de soi dans un avenir professionnel également plus ou moins déterminé (cf. par exemple l'article de Riverin-Simard mettant en lien la coloration du déroulement de la carrière par le statut socio-économique d'appartenance, 1996).

Les travaux sur la carrière sont prolifiques, notamment en psychologie de l'orientation, du travail et des organisations. Wang et Wanters (2017) proposent une rétrospective de cent ans de recherche sur la gestion de la carrière et de la retraite en privilégiant les études publiées dans le *Journal of Applied Psychology* (créé en 1917), ce qui permet d'en avoir un panorama historique appréciable.

Quatre grandes périodes, comme indiqué dans le schéma, y sont distinguées, périodes bien connues par les théoriciens et praticiens de l'orientation et du conseil. On y distingue des objets de recherche distincts comme des méthodologies qui vont se complexifier ces dernières années. Dans le plein essor des méthodes psychotechniques, la première période est caractérisée par le paradigme dominant diagnostic-pronostic où les carrières s'amorcent à partir d'un pronostic adéquationniste entre les caractéristiques de la profession et le profil de la personne révélé par des batteries de tests d'intérêts et d'aptitudes.

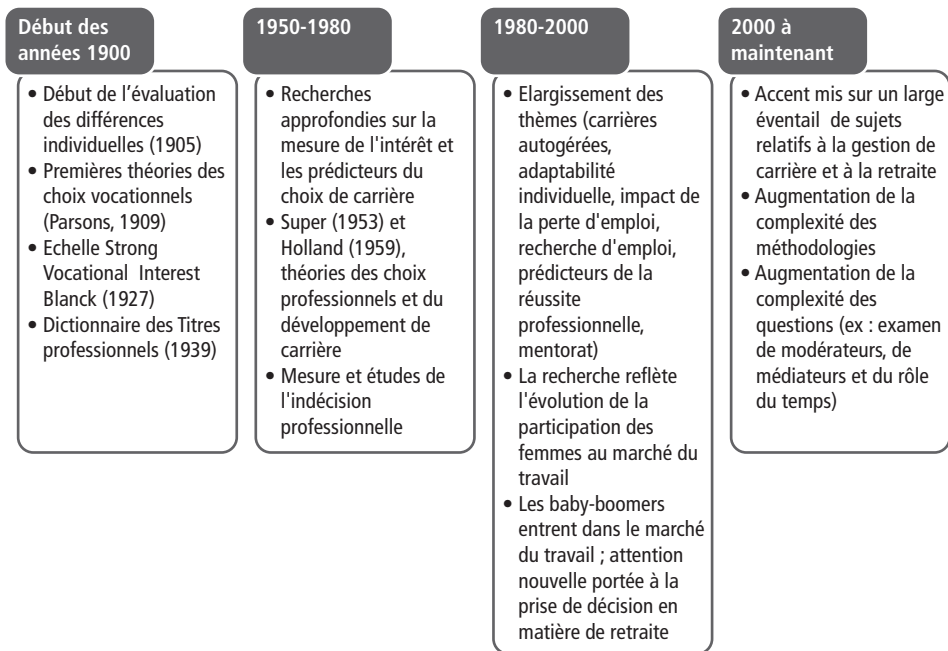


Figure 0.1

Chronologie graphique de la progression de la littérature relative à la gestion de la carrière et de la retraite parue dans le *Journal of Applied Psychology* (Wang & Wanters, 2017)¹

Si cette conception a donné lieu à de nombreux outils psychométriques encore utilisés aujourd'hui dans les pratiques d'orientation et d'accompagnement des carrières, ce sont les apports des approches développementales qui caractérisent davantage la deuxième période. Les précurseurs développementalistes ont ouvert un large champ de recherches qui, parallèlement aux travaux de la psychologie différentielle, ont étayé une conception éducative et émancipatrice des choix de carrière. Dans ce deuxième paradigme, une première catégorie de travaux s'intéresse à la genèse du processus vocationnel. La carrière y est appréhendée comme un processus éducatif qui se développe tout au long de la vie au travers de stades – dont l'aspect linéaire et continu a donné lieu à discussion – au cours desquels les individus opèrent des tâches cognitives (e.g. d'exploration, de hiérarchisation...) qui participent à l'élaboration de leur choix de carrière. Une seconde catégorie regroupe les travaux qui se focalisent davantage sur les mécanismes décisionnels en jeu dans le processus vocationnel. Les modèles de l'indécision vocationnelle ont dans ce cadre contribué à rendre compte des choix non aboutis. Ainsi, si l'indécision professionnelle peut résulter d'un état d'immaturité apparenté à un retard de développement, la persistance de l'indécision

1. Traduction libre par les autrices.

chez certains individus a amené les chercheurs (Tyler, 1961 ; Holland & Holland, 1977) à examiner cette indécision persistante, qualifiée même de « pathologique », au regard de dimensions émotionnelles telles que l'anxiété. La fin du ^{xx}e siècle et le début du ^{xxi}e s'accompagnent de nombreuses transformations et bouleversements qui marquent l'avènement d'un nouveau paradigme caractérisé par l'accroissement des incertitudes, par de nouvelles exigences en matière de responsabilité de carrière ou encore par des changements majeurs dans les cadres de référence qui prévalaient jusqu'alors dans les représentations du travail (tant en termes de mixité, de compétences requises que de modalités d'emploi). Il en sera largement question dans le présent ouvrage. Les troisième et quatrième périodes du schéma proposé par Wang et Wanters sont représentatives de ce paradigme idéologique d'un homme proactif et responsable de sa carrière. Les modèles des carrières traditionnels deviennent alors inappropriés pour appréhender la complexité des carrières contemporaines. Forts de ce constat, les chercheurs spécialistes de la carrière ont développé de nouvelles modélisations plus à même de rendre compte des facteurs et processus à l'œuvre dans le développement des carrières contemporaines.

2. Les nouvelles carrières en contexte de transformation du monde du travail et leurs limites

La terminologie actuelle pour désigner les transformations qu'ont subies les trajectoires professionnelles et mettre en exergue leur variabilité est riche. La littérature, derrière le label des « nouvelles carrières » (*new careers*, Arthur & Rousseau, 1996 ; Hall, 2002), évoque les « carrières protéennes ou protéiformes » (*protean career*, Hall, 1976), « les carrières transitoires » (*transitory careers*, Driver, 1982), les « carrières chaotiques » (*chaotic careers*, Pryor & Bright, 2007), « les carrières mobiles » (*career mobility*, qualificatif utilisé de façon générique par Feldman & Ng, 2007). Nous pouvons y ajouter les fameuses *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 1996) ou *self-directed career* (Inkson, 2006) que Cadin *et al.* (2003) ont traduit par « carrières sans frontières » ou « carrières nomades ». Ces termes, non exhaustifs, signent le fait qu'un nombre grandissant de carrières échappent aux registres de stabilité/sécurité et de cohérence/continuité qui les caractérisaient habituellement (Lagabrielle, 2003). Certaines trajectoires ont perdu leur traditionnelle linéarité avec des séquences d'emplois moins reliées entre elles, moins durables et progressives qu'elles ne l'étaient, parfois même peu compatibles avec les projets initiaux du travailleur. Si le salariat demeure la forme largement dominante de l'organisation du travail et si la majorité des travailleurs restent dans des emplois stables, ont émergé de nouvelles trajectoires, multidirectionnelles, dynamiques et fluides (Baruch, 2004). La carrière traditionnelle, « définie » ou « organisationnelle » (Arthur, 1994, p. 296) qui dominait la scène professionnelle des années soixante-dix tend donc à devenir moins fréquente (*cf.* Lagabrielle, 2014a, pour certains des éléments cités et non publiés).

Les métaphores qualifiant les carrières sont courantes dans la littérature anglo-saxonne. Smith-Ruig (2008) évoque les « ancrs de carrière » (*career anchor*) de Schein (1978), la triple hélice (*triple helix*) utilisée par Rapoport et Rapoport (1980) ou le kaléidoscope proposé par Mainiero et Sullivan (2005) pour représenter le développement de carrière des femmes. En parallèle, la carrière est communément décrite par les personnes en des termes relatifs au voyage, au cheminement, à la trajectoire, à la traversée, etc. À l'identique, la nature des carrières « protéennes » ou « sans frontières » est métaphorique. Les premières prennent source dans l'*Odyssée* d'Homère et renvoient au légendaire Protée. Divinité marine, Protée a, d'une part, la capacité de connaître le passé, le présent et de prédire l'avenir, d'autre part, la faculté de se métamorphoser en animal ou en éléments tels le feu ou l'eau, pour échapper à ceux qui le pressent de questions. En ce sens, les carrières protéennes définissent des trajectoires professionnelles aux formes incertaines et mouvantes, auxquelles les individus doivent s'adapter tout en développant de nouveaux comportements ou habiletés (Hall, 1996, 2002, 2004). Selon Briscoe et Hall (2002), les carrières protéennes sont dirigées de manière proactive par les personnes, reposent sur des buts individuels et sont guidées par l'évaluation subjective des succès qui en découlent. Elles sont envisagées comme des carrières dans lesquelles les individus sont prêts « à changer avec le changement » (Niles *et al.*, 2002, p. 11). Derrière cela se trouve l'idée d'être en capacité d'anticiper les nouvelles tendances et de transformer ses compétences et ses attitudes afin de s'y accommoder. Hall (2002) évoque également le besoin d'une « boussole interne » (*internal compass*) destinée à guider la personne dans un environnement fluctuant tandis que Fugate *et al.* (2004) ajoutent la nécessité de savoir gérer des identités professionnelles multiples en cours de vie active. Ces nouvelles trajectoires sont ainsi redessinées dans des mouvements qui ne se limitent plus à la verticalité. Elles intègrent des mobilités

Tableau 0.1
Comparaison de la carrière traditionnelle et de la carrière nomade (Sullivan, 1999, p. 479)¹

	Carrière traditionnelle	Carrière nomade
Relations d'emploi	Sécurité contre fidélité	Employabilité contre performance et flexibilité
Frontières	De l'entreprise	De plusieurs entreprises
Compétences	Compétences spécifiques	Compétences transférables
Mesure du succès	Salaire, promotion et statut	Intérêt du travail
Responsabilité dans la gestion de la carrière	L'organisation	L'individu
Formation	Programme formel	Formation permanente
Étapes	Liées à l'âge	Liées à l'apprentissage

1. Traduit et reproduit par Bastid et Bravo (2006).

intra- ou inter-organisationnelles horizontales, voire parfois des déclassements, des changements d'activités ou de rôles imprévus à assumer. Elles adoptent des critères subjectifs d'appréciation de la réussite et de sens donné aux expériences vécues.

Dans une même perspective, les carrières « sans frontières » (Arthur & Rousseau, 1996) ou « nomades » (Cadin *et al.*, 2000) sont également associées à une mobilité d'emploi et à une mobilité géographique accrues. Carrières sans démarcations précises, elles peuvent être représentées, selon Inkson (2006), par la figure de Mercure, messager des dieux, patron des voyageurs, capable de voler à grande vitesse et de se déplacer rapidement et sans effort à travers les distances et les lieux. En ce sens, les carrières nomades suggèrent des parcours qui brisent les contraintes structurelles et se caractérisent par des mouvements dépassant le périmètre d'une seule entreprise. Les auteurs mettent l'accent sur les liens plus faibles entretenus avec l'employeur et insistent sur l'utilité des expériences vécues dans le travail et hors du travail, pour construire ce type de carrière.

Pour Arthur *et al.* (1995), cette construction active et autonome implique la maîtrise d'une série « d'habiletés de carrière » (*career skills*) négociables sur le marché du travail, qui constituent « un capital de carrière » identifié comme particulièrement opérant dans les succès associés aux changements professionnels (DeFillippi & Arthur, 1996 ; Eby *et al.*, 2003). Hall et Mirvis (1995) postulent de même que la mobilité croissante des employés résulterait de l'augmentation de compétences et connaissances de tous ordres, transférables et transportables, les rendant plus employables et donc à même de changer plus facilement de travail. Ces changements professionnels se sont accélérés, en parallèle du passage d'organisations pyramidales et stables à des structures elles aussi plus mouvantes et réactives (les *3F organization : Free, Fast and Facile*). L'arrivée de nouvelles conceptions et pratiques de gestion a modifié le contrat passé entre l'employé et son entreprise ainsi que les garanties traditionnelles de sécurité qu'elle lui offrait en contrepartie de sa loyauté. La multiplicité des fusions et restructurations, la réduction et l'externalisation des effectifs, les procédures de diminution des coûts et d'augmentation de la performance, aux accents anglo-saxons (*lean-management*, *outsourcing* ou *reengineering*, par exemple), ont déstabilisé la carrière traditionnelle à l'intérieur d'une même entreprise et transféré sa prise en charge directement au salarié. Ce dernier doit dorénavant être en capacité d'emmagasiner des expériences et des compétences négociables, de même qu'il doit rester en éveil sur les opportunités d'évolution professionnelle. Pour certains, les nouvelles carrières sont devenues synonymes de processus d'apprentissage et de développement où la loyauté à l'égard de soi-même et de son métier est première et le lien avec l'entreprise plus lâche. Le travailleur devrait ainsi « s'autodiriger » selon ses valeurs et ses objectifs personnels, réévaluer régulièrement ses forces et ses faiblesses, être « connecté » à des réseaux d'information propices à sa progression, et surtout, être libre de toute attache. Au final, il devrait développer ce que nous osons appeler une « mobil'attitude » (Lagabrielle, 2014b).

Une revue de la littérature (Lagabrielle, 2014a) montre que derrière ces perspectives se cache une opposition binaire entre carrières traditionnelles et carrières contemporaines qui apparaît réductrice, au regard de la variabilité des parcours professionnels actuels. La diversité des dimensions engagées introduit une superposition de logiques

et de dynamiques éloignée des modèles proposés, et plusieurs limites sont notoires, citons-en au moins trois, interdépendantes. La première apparaît lorsqu'on constate que la majorité des travaux sur les nouvelles carrières s'est davantage focalisée sur la mobilité physique (ou objective) des travailleurs (changements des modalités de travail, changements d'emploi ou d'employeur), et qu'est moins abordée la mobilité psychologique (ou subjective), en tant que *capacité perçue à effectuer des changements professionnels*. Des études ont commencé cependant à se développer dans les années 2000 sur les interactions entretenues entre les deux ou sur les effets des nouvelles carrières (Marler *et al.*, 2002 ; Valcour & Tolbert, 2003).

Si la mobilité physique est classiquement définie comme un passage de frontières entre deux postes de travail, deux types d'emploi ou deux organisations, la mobilité psychologique est conçue comme *la perception qu'à l'individu de sa capacité à effectuer un tel passage*. À partir d'une étude qualitative, Sullivan et Arthur (2006, p. 22²) définissent notamment quatre cadrans impliquant plus ou moins de mobilité physique et/ou psychologique.

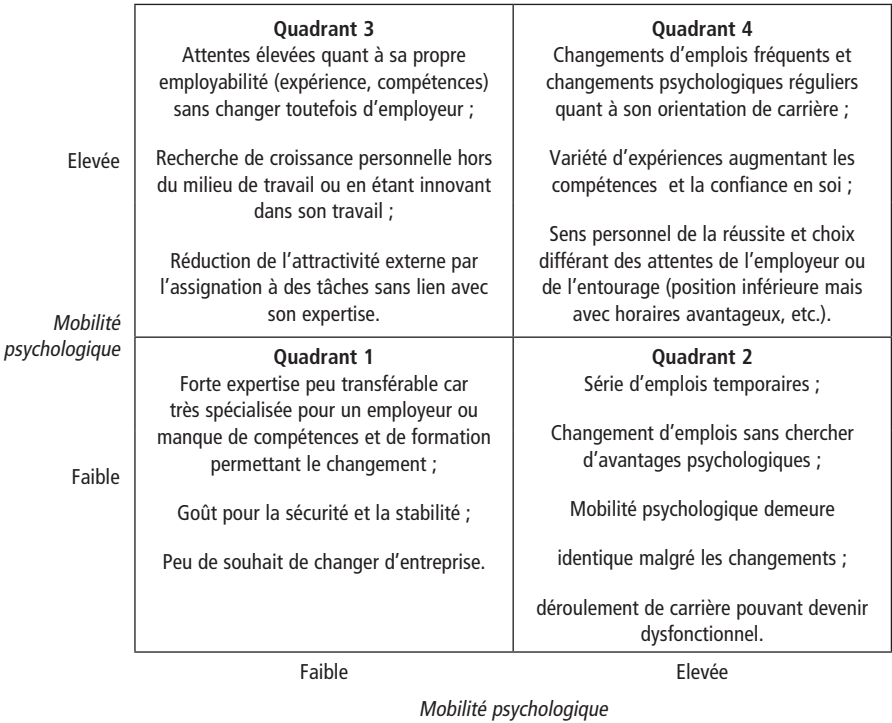


Figure 0.2
Interactions entre mobilité psychologique et mobilité physique
(Sullivan & Arthur, 2006)

2. Traduction personnelle.

De la même manière qu'il y a plusieurs types de mobilité physique (ascensionnelle, horizontale, latérale), il existerait des variations dans la mobilité psychologique, comme indiqué schématiquement. Les personnes ayant une mobilité psychologique élevée auraient plusieurs façons d'exprimer cette dernière : de fortes attentes quant à leur employabilité ou un fort besoin de développement hors travail (par exemple poursuivre leurs études, se livrer à des activités bénévoles) ou une représentation du succès de carrière qui leur est propre ou encore des choix professionnels visant à une qualité de travail au détriment d'une meilleure rémunération. Pour Vansteenkiste *et al.* (2013), la mobilité psychologique est relative à la mesure dans laquelle les personnes envisagent une variété d'options de carrière comme des opportunités viables pour eux. Les auteurs ont examiné, auprès de 1840 chômeurs belges, le poids de la mobilité psychologique ainsi définie, dans ce qu'elle peut être stimulante ou contraignante dans les succès associés à la recherche d'emploi. Les résultats montrent que les individus « psychologiquement mobiles » passent plus de temps à chercher un emploi et sont invités plus souvent à un entretien de sélection. En revanche, en moyenne, ils reçoivent moins d'offres d'emploi que les autres et expérimentent davantage de contraintes dans leurs prospections. Dans l'ensemble, l'étude démontre que la mobilité psychologique ne peut systématiquement être associée à des résultats positifs dans les différents contextes et sous-populations investigués. Sullivan et Arthur (2006) soutiennent également que les individus connaissant une même transition physique, telle que le chômage, peuvent avoir différents degrés de mobilité psychologique et envisager une variété d'options de carrière (par exemple à temps partiel, autoentrepreneuriat, souhait d'une pause, poursuivre dans une nouvelle occupation) estimées comme des opportunités viables. Les recherches sur les transitions professionnelles ont indiqué que les interruptions de carrière peuvent inclure des aspects aussi bien positifs que négatifs (Blau, 2007) et amener certaines personnes à concevoir la période de chômage comme une opportunité développementale.

De nombreuses questions restent donc encore en suspens et méritent une attention plus soutenue des chercheurs en psychologie, notamment sur les conditions et les composantes de cette capacité subjective à concevoir la mobilité comme positive et attractive plutôt que négative et fastidieuse. La multiplicité des parcours, des relations avec les différentes sphères de vie, des dimensions impliquées dans les choix de changements de carrière, représente assurément un véritable défi pour la compréhension du phénomène dans sa globalité. La décision de mobilité s'ancre dans des facteurs dépendant des ressources de la personne (de ses compétences plus ou moins transposables, de ses marges d'action, de ses réseaux et relations, de ses valeurs, etc.), comme de l'utilité de la mobilité par rapport à ses aspirations de carrière et/ou ses engagements organisationnels et personnels. S'engager dans un processus de mobilité amène également une recomposition identitaire, en ce qu'elle exige d'abandonner un rôle pour un nouveau, à modifier ses liens d'appartenance comme ses interactions professionnelles et ses représentations, à s'intégrer dans un nouveau milieu (Mégemont & Baubion-Broye, 2001). Bref, il semble abusif de concevoir ces nouvelles carrières et leurs conséquences de manière uniforme, quand, pour certains, elles sont perçues comme une opportunité d'action, voire un véritable défi personnel alors que, pour d'autres, elles sont appréhendées comme un risque ou un échec. Quitter sa zone de

confort (*comfort zone*), délimitée de façon subjective, peut être envisagé facilement ou au contraire paraître insurmontable.

Une deuxième limite concerne les « méta-compétences » (connaissance de soi, pragmatisme et adaptabilité) qui sont loin d'être confirmées dans la littérature scientifique. Smith-Ruig (2008), interrogeant une soixantaine de travailleurs, montre que leurs discours qualifient bien leur carrière en termes de bifurcations, de cheminement, de carrefours, etc., mais rendent compte, selon les expériences vécues, de situations plus « traditionnelles » alternant avec d'autres, plus « nomades ». Selon Zaleska & de Meneze (2007), les déroulements de carrière sont plus souvent imposés par les organisations que choisis et projetés par les individus. L'adaptabilité suggérée est certainement nécessaire dans le contexte actuel de transformation des normes d'emploi, mais peine cependant à prendre forme et sens dans des trajectoires majoritairement constituées d'intermittences en emploi et de changements récurrents. Le « développement pour tous » ou « la variété dans le développement », deux postulats ambitieux des carrières modernes, restent moins accessibles à certains travailleurs, comme les plus âgés ou les moins qualifiés. La caractérisation des événements vécus, posée comme indispensable par Schlossberg (1981), s'est avérée source d'informations complémentaires dans les travaux que nous avons pu mener auprès de populations variées en situation de transition (bilan de compétences, formation professionnelle, socialisation organisationnelle). Pour certaines personnes, les événements vécus en cours de carrière sont perçus comme constructifs, et des retentissements en termes de mobilisation vers l'action peuvent effectivement être soulignés. Pour d'autres, en revanche, ils apparaissent plus contingents et les personnes déroutées dans ce qu'elles envisagent de leur avenir professionnel. Ces événements situés dans une temporalité, au carrefour de différents possibles, sont aussi source de renonciation, voire d'abandon des projets initiaux ou envisagés à un moment donné, or ce sont les plus démunis ou les plus précaires qui reviennent le plus sur leurs décisions et qui « décrochent » davantage (Lagabrielle & Vonthron, 2002 ; Lagabrielle *et al.*, 2008 ; Croity-belz & Cazals-Ferré, 2016). La saillance manifeste des préoccupations d'emploi au détriment des préoccupations vocationnelles doit nous amener à interroger les dispositifs en place, censés aider à ces passages entre deux situations, entre deux rôles. Les dispositifs d'orientation ou de formation « continues » seraient-ils d'une efficacité moindre quand les trajectoires sont, elles, trop « discontinues » ? Les intégrations professionnelles seraient-elles, dans le même sens, fragilisées quand les contextes organisationnels sont trop entachés d'incertitude ? (Almudever *et al.*, 2001). Comment, en effet, prendre en charge activement sa carrière quand elle semble surtout gérée par les contraintes contextuelles ? Nous avons notamment relevé, « qu'une transition imposée et imprévue laisse l'individu désemparé dans un statut de "victime de la conjoncture" alors qu'une transition anticipée (qu'elle soit souhaitée ou pas) lui permet de se préparer à l'événement, voire d'élaborer un projet alternatif pour pallier ses conséquences, éventuellement indésirables » (Lagabrielle, 2003, p. 72). Nous pouvons supposer, quand les transitions imposées se succèdent et que l'employabilité est source majeure d'appréhension, que les événements étudiés, bien qu'ayant des objectifs de développement professionnel, ne permettent à ces personnes que des projections de soi à court, voire à très court terme.

Une troisième limite peut être donnée par la différenciation peut-être trop facile, parce qu'objective, entre carrières dites stables et nouvelles carrières. Wiernik et Kostal (2019) indiquent que la littérature qui s'est centrée sur l'orientation ou les préférences des individus pour les nouvelles carrières, soit les *protean/boundaryless career orientations/preferences* (PBCO), apparaît déconnectée de la recherche plus globale sur les carrières, dans la mesure où la première ne se centre pas sur les mêmes caractéristiques que la seconde. Les PBCO (par exemple Baruch *et al.*, 2005 ; Dries & Verbruggen, 2012), ou cette préférence pour les carrières protéiformes ou sans frontières, comprennent deux aspects : d'une part, la prédilection pour l'autogestion et la responsabilité de ses choix de carrière, et d'autre part, l'évaluation de sa réussite professionnelle à partir de valeurs et critères personnels plutôt qu'à partir de normes organisationnelles ou de l'entourage (Briscoe & Hall, 2006). Les PBCO seraient également composées (1) d'une propension à varier les environnements de travail, associée à la croyance en leur capacité à changer d'environnements (mobilité psychologique, cf. Sullivan & Arthur, 2006), et (2) au goût pour les mouvements fréquents entre employeurs, professions ou lieux de travail (Wiernik & Kostal, 2019, p. 281). À travers une méta-analyse basée sur 135 échantillons démographiquement et professionnellement diversifiés (employés en activité, personnes au chômage, étudiants salariés ou non), émanant de 35 pays différents (soit au total 45 288 répondants), les auteurs ne trouvent aucune preuve de l'existence de cette orientation spécifique PBCO, ni manifestement de justifications suffisantes aux distinctions faites entre carrières protéennes et non protéennes. Les orientations autodirigées, axées sur les valeurs personnelles et la mobilité psychologique se retrouvent toutes dans un seul et même facteur, général, appelé « orientation professionnelle proactive » et n'apparaissent que faiblement liées aux préférences de mobilité physique. En revanche, ce type d'orientation est associé à l'autoefficacité, à davantage de comportements d'autogestion de sa carrière et à la satisfaction professionnelle. Autre résultat d'importance, « malgré leurs liens historiques dans la recherche sur les carrières, la mobilité psychologique et physique reflète clairement des concepts distincts qui ont peu en commun » (p. 295). Autrement dit, nous avons tendance à associer systématiquement les deux natures de mobilité, physique et psychologique, aux nouvelles carrières alors qu'elles méritent d'être étudiées distinctement tout en approfondissant les liens qu'elles entretiennent ou pas entre elles. Enfin, « l'immobilité professionnelle » existe-t-elle, et d'autant plus aujourd'hui ? Ne peut-on supposer que même dans une carrière dite stable – où la personne exerce depuis un grand nombre d'années la même profession dans un même lieu –, les changements démultipliés et récurrents des contenus et des conditions de l'activité de travail ou l'introduction fréquente de nouveaux outils nécessitent tout autant une mobilité psychologique, en termes de flexibilité et d'adaptativité ? Cette remarque mérite en tous cas d'être fouillée afin de mieux comprendre ce qui est commun ou pas aux carrières stables actuelles et aux nouvelles carrières en termes de mobilisation psychologique.

Nous souhaitons terminer cette introduction en évoquant la difficulté à circonscrire aujourd'hui le développement de carrière qui a pris des contours moins distincts parce que plus singuliers. Pryor et Bright (2007) reconnaissent cette difficulté (Bright *et al.*, 2009 ; Bright *et al.*, 2005 ; Bussolari & Goodell, 2009 ; Chen, 2005 ; Pryor & Bright, 2003 ; Savickas, 2001 ; Trevor-Roberts, 2006) et ont notamment

introduit la *théorie du chaos des carrières* (*Chaos Theory of Careers*, CTC), qui a l'avantage de souligner que la trajectoire d'un individu correspond à un système complexe, en mesure de s'organiser, mais, dans le même temps, susceptible d'être modifié de façon imprévisible (p. 397). Un changement dans une partie du système peut ne pas avoir d'impact ou en avoir un, parfois disproportionné. La non-linéarité des carrières se construirait ainsi sur le hasard des événements, parfois heureux, parfois malheureux et sur l'incertitude. Cette perspective rejoint les critiques émises ces dernières années à l'encontre d'une vision trop rationnelle et contrôlée, voire « positiviste », des décisions relatives à la carrière. Les facteurs pris en compte, tels les intérêts, habiletés, traits de personnalité, caractéristiques des emplois et des milieux de travail, etc., sont pertinents mais probablement trop réduits (McMahon & Watson, 2007 ; Whiston & Brecheisen, 2002). En ce sens, l'étude réalisée par Peake et McDowall (2012) auprès de travailleurs en milieu de carrière indique qu'aucun d'entre eux n'avait défini clairement un plan de carrière. Leur itinéraire professionnel s'est construit de manière opportuniste, aléatoire ou en réaction à l'adversité. À certaines occasions, ils ont expérimenté des moments de déception ou de désillusion comme autant d'incitations au changement. À d'autres, ils ont goûté au plaisir d'avoir trouvé un bon ajustement entre aspirations et emploi. Autrement dit, ces auteurs témoignent de façon consistante que nombre de carrières sont construites autour d'occasions fortuites, de « faux départs », d'influences externes, d'essai de rôles différents associés à des états de satisfaction ou de découragement, d'inattendus, renvoyant bien aux conduites apparemment désordonnées de la théorie du chaos des carrières. Cette théorie sera reprise dans le chapitre 7 concernant la génération Z.

3. Objectifs et organisation du manuel

Les lignes précédentes rappellent que les théoriciens de la carrière sont nombreux et que la littérature en sciences sociales et humaines (gestion, sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, anthropologie, économie) utilisant en majeure partie les apports complémentaires de ces différentes disciplines s'avère particulièrement abondante, qu'elle soit francophone ou anglo-saxonne.

Cet ouvrage, élaboré par des chercheurs en psychologie, entend décliner plusieurs problématiques contemporaines relatives à la carrière, sous différentes approches, parfois davantage centrées sur une perspective individuelle, parfois relatives aux exigences organisationnelles ou sociétales, et ce qu'elles produisent comme nouveaux contextes de développement, de précarité ou d'apprentissage. Il vise donc à partager des connaissances permettant de mieux appréhender les caractéristiques psychosociales et socio-organisationnelles freinant ou facilitant les parcours professionnels. Les données proviennent pour l'essentiel d'avancées théoriques et empiriques, issues pour une large part d'études menées par des contributeur(trice)s spécialisé(e)s dans les questions traitées, ce qui constitue un ensemble de ressources scientifiques mis à la portée des acteurs de terrain et des étudiants en sciences humaines et sociales. L'objectif est en ce sens de favoriser les liens entre recherche et pratique.

Trois parties principales structurent cet ouvrage. La première est composée de cinq chapitres orientés sur le développement de carrière en contexte de changements organisationnel et sociétal. Ils posent les contours théoriques et sociétaux des carrières actuelles.

Comprendre l'émergence et le développement des modèles de carrière suppose de resituer ces derniers dans leur contexte socio-historique et scientifique. C'est l'objet du premier chapitre qui propose une synthèse des principales approches développementales afin de repérer comment elles ont servi d'ancrage aux modèles qui ont guidé ou guident encore l'étude des carrières. Christine Lagabrielle et Sandrine Croity-Belz présentent ainsi, à travers un découpage chronologique, les différentes conceptions existantes, partant des modèles déterministes élaborés dans un contexte de carrière stable et progressive pour aboutir à des paradigmes intégrant la discontinuité et l'aspect multidimensionnel des situations de transitions, fréquentes dans les trajectoires professionnelles contemporaines. Les autrices soutiennent une approche de la carrière conçue comme une succession d'événements, chacun d'entre eux étant considéré comme un moment particulier où le sujet réélabore ce qui lui arrive professionnellement en fonction de son histoire, de ses relations aux autres et de ses différents milieux de vie. Au final, elles insistent sur les travaux posant la construction de la carrière comme construction de soi et comme construction de sa santé dans les différentes expériences de travail vécues.

Au regard des transformations sociétales qui affectent et redessinent les parcours professionnels, le second chapitre, proposé par les mêmes autrices, revêt un double objectif. Le premier est de caractériser le développement de carrière aux prises avec deux principales logiques qui ne sont pas toujours conciliables entre elles : une logique proactive d'employabilité et une logique émancipatrice de professionnalisation. Le second objectif vise à montrer que l'on ne peut comprendre les effets de ces deux logiques sans prendre en compte le point de vue du sujet et ses ancrages dans ses différentes sphères de vie, partant du postulat que la personne opère ses choix professionnels au regard non seulement des investissements, activités et projets inhérents à la sphère du travail, mais également au regard des valeurs, expériences et projets relevant de ses autres domaines de vie. En référence au postulat théorique d'une « socialisation active et plurielle », sont examinés les travaux qui définissent les deux logiques d'employabilité et de professionnalisation à l'œuvre, de manière plus ou moins prégnante, dans le développement des carrières actuelles. Pour clore ce chapitre, les autrices montrent, à partir d'études de cas, que la construction d'une carrière ne se restreint pas au seul traitement « sur un plan cognitif » des informations utiles pour anticiper les caractéristiques des futurs contextes de travail.

C'est au phénomène croissant, mondial et multiforme de la pluriactivité que Raymond Dupuy s'intéresse dans le chapitre 3. À partir d'une revue de littérature actualisée et internationale sur la notion, l'auteur permet non seulement de repérer les processus et phénomènes majeurs qui caractérisent la pluriactivité ainsi que les débats auxquels elle donne lieu, mais également d'analyser les enjeux en matière de socialisation professionnelle et de santé liés à cette nouvelle forme de rapport au travail et à l'emploi. Contrainte ou choisie, associée à un potentiel risque pour la santé et à l'émergence de nouvelles identités professionnelles comme celle du *slasheur*, la pluriactivité mérite

grandement l'attention des chercheurs en psychologie sociale du travail et des organisations afin de rendre compte du rapport différencié des individus à cette nouvelle modalité de travail. Là où elle peut en effet générer contraintes et vulnérabilités pour certains, elle peut, pour d'autres, offrir des voies de personnalisation et de développement de soi. Le chapitre invite également à définir de nouveaux dispositifs et pratiques d'accompagnement des professionnels engagés dans ces formes de carrière émergentes.

Un des changements sociétaux majeurs est sans aucun doute l'avènement de la 4^e révolution industrielle dont les implications à différents niveaux nécessitent de repenser les modèles traditionnels d'analyse de la construction des carrières. Dans le chapitre 4, après avoir décrit de façon très fine les transformations caractéristiques de cette révolution (développement des systèmes technologiques avancés, économie de plateforme, émergence de nouvelles compétences, déterritorialisation de l'activité...), Adalgisa Battistelli et Nicolas Bazine montrent, à partir d'une revue scientifique actualisée et internationale, leurs effets sur les carrières des individus. Loin de la continuité, stabilité et sécurité qui prévalaient dans les carrières traditionnelles, les individus doivent désormais faire face à une forte incertitude et à davantage de mobilité professionnelle, s'adapter à de nouveaux types de contrats permettant à l'organisation d'assurer flexibilité et performance (e.g. les microcontrats) ou encore répondre à de nouveaux défis pour développer leur carrière (e.g. coopérer avec des robots ou des équipes virtuelles, développer des compétences pour maîtriser de nouvelles technologies, traiter des informations complexes, être proactif et créatif...). Au regard de ces enjeux, s'impose pour les auteurs la nécessité de développer des investigations théoriques et empiriques afin de : distinguer et repérer comment émergent les nouvelles compétences et comment les individus les acquièrent ; développer les travaux récents sur *l'agentivité des réseaux* ; ou encore comprendre comment, dans ce contexte de carrière *protéenne*, les individus peuvent construire, développer et réussir leur carrière. Le cadre théorique de la proactivité apparaît, selon les auteurs, le plus pertinent et prometteur pour « comprendre comment aider les personnes et les organisations à rendre les expériences de développement de carrière enrichissantes, significatives, satisfaisantes et performantes ».

À l'ère des nouvelles carrières et d'une conception de l'homme au travail remaniée, le secteur de la formation tout au long de la vie s'est transformé afin d'accompagner le développement et/ou le renouvellement des habiletés et des compétences permettant à chaque employé de se maintenir sur le marché du travail. Dans ce cadre, le déploiement des technologies digitales avec la formation médiatisée et à distance (*e-learning*) constitue une nouvelle modalité d'apprentissage envisagée comme pourvoyeuse de réponses adaptées aux besoins des carrières individuelles comme aux exigences des organisations. En règle générale, l'accessibilité et la flexibilité de ce type de formation répondent aux besoins d'adultes ayant des contraintes professionnelles et/ou familiales qui les empêchent de s'inscrire dans une formation classique, en présentiel, déterminées à l'avance. Au regard des études existantes ou que l'auteur a elle-même conduites, Émilie Vayre fait le point sur les intérêts et les limites fréquemment mentionnés avant de répondre à plusieurs questions clés : comment gérer et réguler le processus de formation lorsqu'on se forme à distance ? Quelles sont les retombées des activités collectives médiatisées ? Quelles formes de relations et de rapports aux

autres s'instaurent à distance et en ligne ? Ce chapitre 5 se termine par les perspectives envisageables visant à inscrire la formation médiatisée et à distance dans de nouvelles pratiques formatives qui vont probablement perdurer.

La deuxième partie, composée de cinq chapitres, s'intéresse aux rapports au travail et à l'organisation qui se sont modifiés ces dernières décennies, de façon générale ou en lien avec certains moments clés de la carrière.

La notion de compétence a pris une importance centrale quand les activités de travail sont devenues évolutives et l'environnement plus fluctuant, signant le caractère dépassé des tâches définies, délimitées et stables. Devenu incontournable, le développement des compétences accompagne dorénavant tous les stades de la carrière, qu'il s'agisse d'orienter le futur travailleur, de l'évaluer durant son parcours professionnel, de l'aider à réfléchir à de nouveaux projets ou de le former pour se maintenir en emploi ou se reconverter. Le chapitre 6 porté par Patrick Gilbert, expert du domaine, dresse le panorama de plusieurs contributions théoriques parmi les plus significatives des différents champs de pratiques dans lesquels la notion de compétence est utilisée : l'analyse du travail, l'évaluation des personnes, l'orientation des adultes et la formation tout au long de la vie, tout en relevant les débats conceptuels dont la notion est porteuse. En second lieu, l'auteur présente la façon dont sont opérationnalisées les compétences dans les dispositifs de gestion des carrières et insiste, selon les dispositifs, sur les intérêts ou les difficultés rencontrées. Relevons, par exemple, l'évaluation des compétences réalisée à partir de référentiels souvent élaborés par des spécialistes d'un métier concerné plutôt que par les professionnels qui l'exercent. Devant l'apparition récente de nouveaux termes tels ceux de talents allant de pair avec les carrières dites nomades et la focalisation sur des activités qualifiées ou des capacités, d'orientation plus humaniste, Patrick Gilbert invite à réfléchir aux enjeux, non résolus, auxquels sont toujours confrontées les compétences, et à regarder avec prudence ces nouveaux concepts qui séduisent le monde de l'entreprise.

Si l'entrée dans la carrière est depuis des décennies appréhendée comme une phase de transition professionnelle majeure, elle paraît, au regard des caractéristiques actuelles du monde du travail, particulièrement complexe pour les jeunes générations. La contribution de Marie-Pierre Cazals, Alexis Le Blanc et Christine Martin (chapitre 7) vise précisément à examiner comment les jeunes de la génération Z donnent sens à cette transition. Caractérisés par des valeurs et des pratiques qui les distinguent nettement des générations précédentes, les jeunes de cette génération présentent de nouvelles aspirations professionnelles et rapports à l'activité de travail. Les auteurs montrent que ces changements invitent les chercheurs à revisiter les modèles classiques de la carrière et à proposer de nouvelles modélisations, plus à même d'éclairer la construction du rapport à la carrière des jeunes. C'est à partir d'une étude menée auprès de jeunes élèves infirmiers qu'ils apportent une contribution originale à ces développements théoriques. Leurs résultats permettent de définir six rapports au travail spécifiques à la génération Z qui ne manqueront pas d'interroger les pratiques actuelles en matière d'éducation et d'orientation.

Nathalie Delobbe et Charlotte De Boer se centrent dans le chapitre 8 sur une phase également cruciale de la carrière, celle de l'entrée dans une organisation de travail. Au regard des transformations actuelles qui redessinent les modèles de carrières, les

autrices nous proposent une revue actualisée des modèles de socialisation organisationnelle afin de mettre en exergue un changement de paradigme dans l'analyse des facteurs et processus à l'œuvre aujourd'hui dans le rapport individu – organisation. Les autrices nous invitent ainsi à examiner avec elles quatre axes de recherches caractéristiques du paradigme actuellement dominant de la conceptualisation de l'entrée dans une organisation. Ainsi, elles distinguent les travaux qui examinent 1) la construction d'*identités multiples* et les tensions qui peuvent y être afférentes ; 2) le rôle de la *proactivité* dont la finalité reste paradoxalement adaptative ; 3) l'affirmation de l'*individualité distinctive* pour contrebalancer les effets du surconformisme visé dans les travaux précurseurs de la socialisation organisationnelle ; et 4) *les processus de transaction sociale*, fortement impliqués dans la construction de la relation à l'emploi, qui se réfèrent actuellement davantage à l'employabilité et aux *i-deals* qu'aux critères plus traditionnels tels que la sécurité de l'emploi ou la mobilité ascendante. Ce changement de paradigme questionne plus largement les conditions pour que les salariés entrent dans « des carrières soutenables », c'est-à-dire garantes de la santé psychique, de l'équilibre entre rôles professionnels et extra-professionnels et du sens qu'elles portent.

Le chapitre 9 revisite les rapports au travail et à la carrière. Jacques Pouyaud et Vincent Angel invitent tout d'abord à inscrire le renouvellement des conceptions et pratiques de la carrière dans *une perspective critique* en psychologie. Les auteurs proposent de formaliser un élargissement de la notion de travail à partir des concepts de « norme », de « marge » et de « frange ». Pour ces auteurs, la *norme* constitue l'espace du développement de la carrière « classique », la *marge* correspond à une carrière « hors de la norme », et enfin la *frange* renvoie à un espace où la carrière prend des formes oscillatoires dans la remise en question à la fois de la norme et de la marge. Dans tous ces espaces, les actions et les vécus sont la base d'une reconnaissance qui permet un développement individuel et collectif. La carrière fait alors référence à cette possibilité de reconnaissance de l'agir transformationnel de Soi et de l'environnement par le social, que ce soit dans la *norme*, la *frange* ou la *marge*. Les auteurs terminent par des considérations sur les dimensions pratiques des interventions possibles sur les carrières élargies.

Cette partie se termine par un chapitre écrit par Évelyne Fouquereau et Séverine Chevalier qui rendent compte de la décision de mettre un terme à sa carrière. Longtemps négligé par la littérature scientifique comme par les gestionnaires dans la mesure où il était considéré comme une étape prévisible et normée, le départ à la retraite est aujourd'hui appréhendé comme l'une des plus importantes transitions psychosociales vécues par l'adulte senior. Après avoir présenté les différentes phases temporelles du processus de retrait, les autrices, spécialistes de la question, soulignent la complexité et la pluralité des facteurs engagés dans la décision de départ. La synthèse des différentes perspectives proposées permet de saisir que les recherches se sont d'abord focalisées sur l'identification de facteurs individuels, considérés isolément, et sur leurs liens respectifs avec la décision du retrait, avant d'intégrer de nouvelles dimensions organisationnelles et sociales. Plusieurs cadres théoriques plus intégratifs permettant d'éclairer les conditions et les mécanismes psychologiques qui sous-tendent cette prise de décision particulière sont ainsi exposés, dont l'approche psycho-cognitive de la fin de carrière développée par

Fouquereau et ses collègues. Le caractère motivationnel et multidimensionnel de la prise de décision de retrait de la carrière y est analysé grâce au modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull*. Évelyne Fouquereau et Séverine Chevalier terminent ce chapitre en insistant sur la nécessité de repenser tant l'accompagnement des personnes en fin de carrière que les contenus des programmes actuels de préparation à la retraite.

La troisième partie concerne des trajectoires professionnelles spécifiques, soit parce qu'elles touchent des populations particulières, soit parce que les situations vécues incluent des problématiques de santé ou de précarité.

Prévenir les risques de vulnérabilité et d'atteinte à la santé constitue un enjeu majeur de l'accompagnement des carrières contemporaines. Soulignant l'importance de considérer les relations entre santé et carrière, Dominique Lhuillier montre dans le chapitre 11 que le travail peut être un lieu de développement ou à l'inverse d'usure et d'altération de la santé. Partant du constat inquiétant que le nombre de salariés travaillant avec une santé fragilisée n'est pas indépendant des contextes contemporains de précarisation, d'incertitude, d'intensification ou encore de délitement des collectifs, elle propose dans ce chapitre d'examiner à quelles conditions le travail peut contribuer à la construction de la santé et non à l'accroissement des vulnérabilités ou de la désinsertion professionnelle. C'est au prix d'un travail subjectif et réflexif comprenant « des renoncements et des recreations », des questionnements, que le sujet pourra engager un « travail de santé » et rester acteur dans les arbitrages à faire, pour, au final, prendre soin de soi. Toutefois, située à distance de conceptions prônant la gestion individuelle de soi, l'autrice insiste bien sur le fait que « ce travail de santé, comme tout travail, suppose la coopération d'autrui ». C'est donc au travers d'une activité narrative adressée à autrui que le travail délibératif et « l'expérience partagée et signifiante » contribuent à la construction de la santé. Les dispositifs collectifs d'insertion et d'accompagnement de carrière sont en cela un levier puissant pour contribuer à la construction de la santé.

Dans un même objectif de protéger et d'accompagner au mieux la carrière professionnelle de chacun, Marc Corbière, Patrizia Villotti et Bernard Pachoud se focalisent dans le chapitre 12 sur les moyens et les différents facteurs permettant aux personnes présentant des troubles psychiques sévères et persistants (troubles psychotiques, troubles bipolaires, dépression majeure) de s'insérer, de reprendre leur activité (après une ou des absences pour raison de soins) ou de se maintenir en emploi. Forts d'un nombre conséquent de travaux et de publications sur la question, les auteurs proposent une recension précise des études effectuées et mises à jour, montrant à quelles conditions peut se construire une insertion professionnelle durable pour ces publics, dont les symptômes cliniques ou les déficits cognitifs réduisent l'activité professionnelle et amoindrissent la productivité. En ce sens, il convient d'être particulièrement vigilant aux caractéristiques des personnes présentant de tels troubles (niveau d'études, motivation, estime de soi, sentiment d'efficacité, par exemple) comme aux conséquences délétères de leur stigmatisation. Les multiples difficultés entravant leur parcours professionnel rendent nécessaire la mise en place de dispositifs d'accompagnement spécifiques (décrits et évalués dans le chapitre) associés à des aménagements en milieu

de travail, appréhendés comme autant de supports sociaux capables de garantir une inclusion sociale et professionnelle à ces travailleurs.

Certains parcours professionnels ont la particularité d'avoir pour point commun d'être marqués par la mobilité, d'autant plus dans le contexte de flexibilité croissante du marché du travail. Pour autant, considérés sous l'angle d'une construction subjective, ces parcours ne sont pas appréhendés de la même façon par les individus qui les vivent. C'est à partir d'un cadre d'analyse heuristique des parcours professionnels et proposant cinq clés de lecture que Christine Fournier et Christine Gauthier rendent compte de ces différences dans le chapitre 13. Elles mettent à jour différentes logiques processuelles à l'œuvre dans les parcours de vie et les principaux enjeux qui en découlent pour l'individu. Après avoir proposé dans une première partie une brève synthèse des transformations du marché du travail et souligné leurs incidences sur les parcours professionnels contemporains, les autrices illustrent dans une deuxième partie leur cadre d'analyse à partir de quatre histoires de vie professionnelle, chacune permettant de mettre en lumière les éléments les plus déterminants du processus de précarisation ou, à l'inverse, de pérennisation du parcours professionnel.

Dans le chapitre 14, Catherine Hellemans et Emily Equeter se focalisent également sur la mobilité, mobilité qui concerne cette fois-ci le monde de la recherche scientifique. Au niveau européen, la mobilité internationale des chercheurs est posée comme essentielle à l'amélioration de la coopération et de la coordination des activités de recherche, et à la circulation accrue des connaissances à travers le monde. Dans ce cadre, si les comportements de mobilité se sont largement développés, peu d'études sont centrées sur l'expérience personnelle de la mobilité académique internationale. Dans l'objectif de mieux identifier les représentations et les enjeux mais aussi les obstacles et les freins perçus de la mobilité, les autrices ont mené une étude qualitative auprès d'enseignants-chercheurs de deux universités belges francophones dont elles présentent les principaux résultats. On y lira avec attention, pour nombre de lecteurs concernés, les consensus mais aussi les divisions (entre adhésion à « l'injonction de mobilité » et « idéologie insensée ») que génère la mobilité internationale, devenue à la fois un critère de sélection et une nécessité pour la construction d'une carrière académique. On y comprendra les moteurs et les freins aux séjours à l'étranger de courte comme de longue durée, les premiers moins contraignants et plus facilement acceptables que les seconds qui impliquent un changement majeur tant dans les rôles tenus au travail que dans le contexte où le chercheur exerce. Catherine Hellemans et Emily Equeter invitent enfin les institutions et les individus à questionner le sens de ces mobilités à l'aune de l'Open Science.

Alice Delicourt et Christine Lagabrielle s'intéressent à l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes dans des carrières dites contre-stéréotypiques (chapitre 15). Elles font le constat que malgré les nombreuses incitations politiques promouvant, par divers supports, l'accroissement de la mixité dans certains secteurs et métiers, les représentations stéréotypées des professions persistent et freinent le développement de carrières de femmes et d'hommes dans les milieux où leur catégorie sexuée d'appartenance reste minoritaire. À distance des perspectives sociologiques analysant cette disparité sous l'angle des rapports de domination genrée au travail, l'approche psychosociale dans laquelle s'inscrivent les autrices rend saillant le rôle de processus de

niveaux personnels et interpersonnels pour comprendre pourquoi certaines femmes et certains hommes s'engagent et restent dans des carrières contre-stéréotypiques là où d'autres ont des parcours professionnels plus traditionnels. Rapport à soi, rapport à autrui, rapport à la masculinité et à la féminité sont autant de facteurs rendant compte des stratégies différenciées mises en œuvre par ces hommes et ces femmes menant des carrières non traditionnelles. Afin de lever les freins psychosociaux au développement de carrière atypique, différentes préconisations et leviers d'intervention sont proposés à l'adresse des acteurs qui ont en charge la gestion de la diversité au sein des organisations de travail.

Certainement, les chapitres présentés ne constituent qu'une modeste partie d'un titre d'ouvrage ambitieux, tant le registre des travaux existants sur la carrière est conséquent, notamment en période de transformation continue du monde du travail. Nous souhaitons que cet opus trouve sa place dans la lignée des publications issues de la discipline, et complète celles centrées sur les transitions professionnelles (Olry-Louis *et al.*, 2017), sur l'orientation et le conseil tout au long de la vie (Cohen-Scali, 2021 ; Olry-Louis *et al.*, 2013) ou les chapitres sur la carrière dans des ouvrages plus généraux de la discipline (Bobillier Chaumon & Sarnin, 2012 ; Vallery *et al.*, 2019) pour ne citer que les plus récents.

Vaste panorama des problématiques et enjeux associés aux carrières d'aujourd'hui et de demain

Pour aider l'étudiant dans son étude, ce manuel propose :

- ▶ Des exercices de révision en ligne
- ▶ Des résumés
- ▶ Des lectures pour aller plus loin
- ▶ Un glossaire détaillé

Pour aider le professeur dans la préparation de son cours, ce manuel propose :

- ▶ Une banque de questions d'examen en ligne
- ▶ Une bibliographie détaillée
- ▶ Un index des notions

Ce manuel collectif a une double ambition :
▶ offrir aux lecteurs une synthèse des modèles théoriques sur les carrières
▶ comprendre, avec le regard éclairé de spécialistes de la psychologie du travail et des organisations, les problématiques émergentes relatives aux nouvelles formes de carrières.

L'évolution des métiers et des compétences, les rapports entre santé et carrière, les trajectoires professionnelles contre-stéréotypiques et les nouvelles formes d'emploi sont autant de thématiques traitées dans ce livre.

Des encarts illustratifs et des études empiriques permettront aux lecteurs – spécialistes ou non – de mieux situer les enjeux contemporains liés à l'évolution des carrières tant pour les individus que pour les organisations de travail.

Christine Lagabriele est professeure de psychologie sociale du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Elle est membre du laboratoire Psychologie de la socialisation-Développement et Travail et codirige le master Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations. Ses travaux portent sur les événements professionnels ponctuant les carrières ainsi que sur la santé au travail dans les PME et les incivilités numériques au travail.

Sandrine Croity-Belz est professeure de psychologie sociale du travail et des organisations à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Directrice du laboratoire Psychologie de la socialisation-Développement et Travail, ses recherches portent sur l'analyse des processus et des conduites de socialisation au travail dans des contextes et situations de transitions professionnelles.

DANS LA MÊME
COLLECTION



deboeck
SUPÉRIEUR B

ISBN : 978-2-8073-3169-3



www.deboecksuperieur.com

L

M

D

Dans le cadre du Système Européen de Transfert de Crédits (E.C.T.S.), ce manuel couvre les niveaux Licences 3 (dont Bachelor) et Master.