

TRAJECTOIRES & CARRIÈRES CONTEMPORAINES

NOUVELLES PERSPECTIVES MÉTHODOLOGIQUES

27èmes journées du Longitudinal

23-24
JUN 2022
GRENOBLE

Appel à communication 27èmes Journées du Longitudinal

Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques

Grenoble, 23 et 24 juin 2022

Ces 27èmes journées sont organisées par le laboratoire PACTE (UMR 5194 IEP-CNRS-UGA) qui est Centre associé du Céreq, avec la participation du laboratoire LaRAC (EA 602 UGA). Les propositions de communication sont à adresser avant le 3/12/2021 sous forme d'un texte de 5 000 signes maximum. *La proposition devra mentionner l'axe choisi parmi ceux proposés, la problématique et la méthodologie retenues, le matériau exploité, les résultats attendus et une courte bibliographie de référence. Le texte de la proposition sera précédé du titre de la communication, du nom de l'auteur-e (ou des noms, si plusieurs auteur-e-s) ainsi que les coordonnées (prénom, nom, appartenance, adresse postale, téléphone, e-mail).*

Les propositions sont à envoyer sous format électronique à : jd12022@univ-grenoble-alpes.fr

Le comité scientifique communiquera les décisions aux auteur-e-s avant le 07/01/2022. Les textes définitifs des communications devront parvenir au CS au plus tard le 31/03/2022. Les conditions et formats de la publication dans les actes (collection Céreq Echange) seront communiqués lors de la notification de décision.

Une sélection de textes sera proposée à la revue Formation Emploi pour un numéro spécial¹.

Comité scientifique : Laurence Baraldi (CREG, UGA), Gilles Bastin (PACTE, IEP), Pierre Bataille (LaRAC, UGA), Isabelle Borrás* (PACTE, UGA), Nathalie Bosse (PACTE, CEREQ), Gérard Boudesseul* (ESO, Université de Caen), Thomas Couppié (CEREQ), Thierry Delpuech (PACTE, IEP), Christine Durieux* (CREG, UGA), Dominique Épiphané (CEREQ), Jean-François Giret* (IREDU, Université de Bourgogne), Antoine Machut (PACTE, UGA), Pierre Mercklé (PACTE, UGA), Nadia Nakhili* (LaRAC, UGA), Fernando Nunez Regueiro (LaRAC, UGA), Sidonie Naulin (PACTE, IEP), Annick Valette (CERAG, UGA), Madeleine Zalkind* (UGA), Patrick Werquin (Cnam).*

Comité d'organisation : Pierre Bataille (LaRAC, UGA), Isabelle Borrás (PACTE, UGA), Nathalie Bosse (PACTE, CEREQ), Gérard Boudesseul* (ESO, Université de Caen), Thomas Couppié (CEREQ), Dominique Épiphané (CEREQ), Jean-François Giret* (IREDU, Université de Bourgogne), Antoine Machut (PACTE, UGA), Nadia Nakhili* (LaRAC, UGA), Sidonie Naulin (PACTE, IEP), Patrick Werquin (CNAM).*



¹ Les auteur-e-s dont la communication sera acceptée seront invité-e-s à indiquer s'ils/elles souhaitent ou non soumettre leur texte pour la présélection par le comité scientifique avant soumission à la revue.

*Chercheur-e associé-e Céreq

Les recherches sur les trajectoires et les carrières professionnelles sont traversées par des débats sur les concepts et les approches méthodologiques permettant de comprendre comment les individus parcourent le monde social. Ces débats reflètent les transformations à l'œuvre des organisations productives et des systèmes de travail confrontés à l'épuisement du modèle fordiste et au développement d'un nouveau modèle économique mondialisé, concurrentiel et flexible. Ils témoignent aussi d'une ambition méthodologique de mieux prendre en compte la dialectique des individus et des structures sociales dans la construction des carrières contemporaines.

Jusqu'aux années 1980, la notion de carrière évoque la mobilité sociale ascendante des personnes salariées selon des règles de recrutement, de mobilité et de rémunération au sein des organisations et sur les marchés internes (Bastin, 2016). Le cadre d'analyse des relations formation-emploi est celui de l'adéquation entre la formation suivie et l'emploi occupé. Le diplôme obtenu en formation initiale est supposé garantir l'accès aux différentes positions sociales et la formation continue offrir une seconde chance de promotion. À partir des années 1990, « la fin des carrières organisationnelles » (Hall, 1996) et l'avènement des « carrières sans-frontière » (Arthur, Rousseau, 1996) ou des « carrières nomades » (Cadin, Bender, De St Giniez, 2003) sont annoncées. La carrière va alors désigner la succession des expériences d'un individu au fil du temps, les mobilités au sein d'une ou plusieurs organisations et/ou professions, sur des marchés internes et/ou externes. « La figure enthousiaste d'un individu entreprenant, indépendant et hyper-mobile, sacré plus ou moins malgré lui ultime artisan de son parcours » (Dany, 2004) et les notions « d'employabilité » (Gazier, 1990) et de « compétences » comme « ensemble de propriétés instables devant constamment être soumises à l'épreuve » (Tanguy, 1994) se diffusent dans les sphères de l'éducation et du travail. Cela témoigne du changement des pratiques de gestion de la main-d'œuvre. Paradoxalement, l'affaiblissement du rôle du diplôme est interrogé alors que le nombre de jeunes femmes et hommes diplômés explose (Lemistre, 2003) et que la formation continue est réformée afin de sécuriser des trajectoires de plus en plus discontinues et incertaines (Gaudu, 2008).

Cette fragmentation des carrières s'accompagne « de nouveaux réflexes méthodologiques » (Dany, *op.cit.*) de la part des chercheuses et chercheurs. L'accent est mis « sur la dimension subjective des trajets biographiques » (Bastin, *op.cit.*). Le recours croissant aux matériaux biographiques et aux méthodes d'analyse qualitatives – qualifié de « tournant biographique » (Rustin, 2006 ; Peneff, 1994 ; Perrin-Joly, 2018) – alimente les débats. La tentative de J.-C. Passeron de réinterpréter les notions de « trajectoire » et de « carrière », en trouvant une voie médiane entre la description surplombante des « autobus sans voyageurs » et l'amour de l'individu du « biographe obsessionnel », participe à faire de cette sociologie un lieu vivant du travail de conceptualisation des rapports entre les parcours d'individus et l'évolution de structures sociales. Cependant, depuis les années 2000, c'est dans le champ des méthodes statistiques que la dialectique individus/structures sociales se renouvelle le plus profondément. Les innovations se multiplient dans le domaine de l'analyse de séquences, des algorithmes de classification ou encore de la visualisation des données longitudinales (Lesnard, De Saint-Pol, 2006 ; Robette, 2011 ; Blanchard, Bühlmann, Gauthier, 2014). Dans le même temps, l'analyse des réseaux sociaux (Mercklé, 2016) permet des avancées dans la compréhension de la façon dont les relations sociales se transforment avec **le temps et façonnent les trajectoires autant qu'elles sont façonnées par elles** (Bidart, Degenne, Grossetti, 2011). Des croisements méthodologiques originaux mobilisant analyse de séquences et analyse géométrique des données ou analyse de réseaux visent à mettre en œuvre une double contextualisation des carrières, dans des espaces (réseaux, champs, mondes sociaux...) et dans des temps sociaux. De même, dans le domaine de l'économie, l'économétrie des données individuelles propose également une compréhension de plus en plus riche des trajectoires, en fonction des situations dans lesquelles peuvent se trouver les individus (Havet, Joutard, Penot, 2019).

Les Journées du Longitudinal à Grenoble proposent de présenter des recherches sur les carrières et les trajectoires scolaires et professionnelles. Les objectifs sont : questionner l'articulation entre choix individuels et structures sociales ; actualiser les connaissances sur ce champ de recherche dans le contexte des transitions numérique et écologique ; discuter des nouvelles perspectives ouvertes par les avancées méthodologiques que ce champ a connu depuis les années 2000.

Trois axes de réflexion sont proposés :

1. **Trajectoires et carrières : ruptures et continuités**
2. **Étapes de la carrière : différences intergénérationnelles vs tendances du marché du travail**
3. **Transitions numérique et écologique et nouveaux modèles de carrières**

1. Trajectoires et carrières : ruptures et continuités

La fin annoncée des carrières traditionnelles n'a pas eu lieu. Elles ont continué à cohabiter avec des trajectoires marquées par des changements d'entreprises, de métiers, et des reconversions (Dany & *alii*, 2013). Si le risque de chômage a augmenté, la « nouvelle donne » n'est pas celle d'une mobilité généralisée (De Larquier, Remillon, 2008). Bien que le « mythe » de l'adéquation ait été abandonné, le diplôme protège encore du chômage et favorise l'accès aux emplois stables et bien rémunérés (Di Paola, Moullet, 2019) même si la transition de l'école à l'emploi est devenue un espace « flottant » entre formation et emploi et « chaotique » marqué par la précarité laborieuse (Epiphane & *alii*, 2019 ; Vendramin, 2020). Les parcours scolaires sont de moins en moins linéaires, les frontières entre formation initiale et continue s'effacent avec le développement de l'alternance, du travail en cours d'études et des retours en formation précoces (Robert, 2021).

Cet axe invite notamment – mais pas exclusivement – à des contributions permettant de saisir les ruptures et les continuités dans les trajectoires scolaires et professionnelles, en référence aux notions de « *turning point* » (Abbott, 2001) ou de « bifurcations » (Bessin, Bidart, Grossetti, 2010) introduites respectivement pour caractériser les périodes de transitions entre des régimes de trajectoires stables et décrire les ruptures et l'expérience du changement. Des travaux portant sur l'impact des crises - économiques, migratoires ou sanitaires - sur l'emploi, le travail et la formation sont attendues. Observe-t-on davantage de reconversions subies ou choisies ? Quels enjeux pour les politiques publiques, dont la politique de l'emploi ? Quels défis pour l'orientation, la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours ? Quelles questions pour la jeunesse et les politiques qui lui sont dédiées ?

2. Étapes de la carrière : différences intergénérationnelles vs tendances du marché du travail

La notion d'étape de carrière fait référence aux temps des individus, au temps chronologique et au cycle de vie, au temps historique et aux normes culturelles partagées par une même génération. La carrière est généralement découpée en quatre étapes caractérisées par des aspirations et des situations personnelles et professionnelles spécifiques (Giraud, Roger, 2011). À l'étape « d'exploration » durant laquelle les jeunes adultes cherchent une place dans la société correspond la double transition de l'école à l'emploi et vers la vie adulte marquée par la décohabitation, l'indépendance financière et la mise en couple. Avec l'étape de « maîtrise », pendant laquelle les individus développent leurs compétences dans l'emploi et obtiennent des promotions, coïncident l'affirmation d'une identité sociale et professionnelle et la recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Suivent les étapes de « routine » puis de « désengagement » vers la retraite. Ce schéma séquentiel est-il remis en cause par l'hypothèse du morcellement des carrières, les différentes étapes pouvant advenir plusieurs fois dans une vie ? Cet axe propose d'interroger les étapes de carrière - débuts, milieux et fins de carrière - du point de vue des individus et des contraintes du marché du travail.

Les carrières sont-elles d'abord déterminées par des facteurs individuels : genre, origine sociale, géographique, qualification, niveau de certification, appartenance à des réseaux familiaux, amicaux, professionnels, accès à des services d'information, d'orientation, d'accompagnement, etc ? Ces facteurs sont-ils source d'inégalité ? Sont-elles également influencées par des différences intergénérationnelles ? Peut-on observer et analyser des différences d'attentes et de comportements, dans le besoin de sécurité et les valeurs au travail (Méda, Vendramin 2010) ? Les nouvelles générations adoptent-elles une vision court-termiste et mercenaire des carrières, davantage préoccupées par leur épanouissement personnel que par la sécurité de l'emploi ou la promotion, plus enclines à la prise de risque et moins loyales vis-à-vis des personnes qui les emploient (Chauvel, 2006 ; Pralong & *alii*, 2016) ?

Enfin, des travaux pointent les liens entre difficultés en début de vie active, évolution de la conjoncture économique et transformations plus structurelles des modes de gestion de la main-d'œuvre (Epiphane & *alii*, 2019). Dans cet esprit, peut aussi être interrogé jusqu'à quel point les tendances de fond du marché du travail, la gestion des ressources humaines en entreprise et les modes de régulation publique façonnent les carrières. Au-delà des facteurs individuels, les mobilités sont-elles également liées à un risque exacerbé de perte d'emploi ? Du côté des instruments d'accompagnement des transitions, la formation continue joue-t-elle un rôle de même nature que par le passé d'accompagnement, de développement ou de remédiation dans le déroulement des carrières ? Que peuvent signifier les réformes les plus récentes (comme la loi « Avenir professionnel ») qui offrent - ou souhaitent offrir - la possibilité théorique à l'individu de construire son avenir professionnel ? Dans quelles conditions la formation continue est-elle en mesure de renforcer le libre choix des individus vis-à-vis de leur avenir professionnel, malgré les contraintes économiques des entreprises ?

3. Transitions numérique et écologique et nouveaux modèles de carrières

À l'aube du XXI^e siècle, les mondes de la production et du travail font face au défi des transitions numérique et écologique. Tous les secteurs d'activités sont touchés par la numérisation et le développement de pratiques écoresponsables. En parallèle, émergent de nouvelles activités, une « nouvelle économie » dite « économie de plateforme » ou « économie collaborative » (Montel, 2017) et des « éco-activités » liées à la préservation de l'environnement, à l'efficacité énergétique, à la réduction des gaz à effet de serre et aux énergies renouvelables (Drouilleau, Legardez, 2020). Comment les recompositions professionnelles associées à la digitalisation et au verdissement des activités affectent-elles les besoins en compétences, les processus de professionnalisation et les trajectoires scolaires et professionnelles ? Quels sont les enjeux pour les politiques publiques, l'éducation et la formation, le droit du travail et la protection sociale, la sécurisation des parcours professionnels ? La « nouvelle économie » correspond-elle à une précarisation et une dégradation de la qualité des emplois ou à l'émergence de nouvelles formes d'emploi (emplois d'appoint, avec des horaires de travail souples, logique de multi-activité, ou pouvant s'inscrire hors du salariat...) répondant aux préférences de certaines travailleuses et de certains travailleurs et donc à de nouveaux modèles de carrière ? Existe-t-il des disparités selon les secteurs, les types d'emplois, les catégories sociales, etc ? Quelles peuvent être les conséquences en termes de nouvelles segmentations du marché du travail, d'accès à la formation et à l'éducation ?

Sur ces axes sont attendues des contributions à partir d'enquêtes empiriques sur un large spectre d'activités (industrie et services, public et privé, mais aussi art, culture, sport, médias, économie sociale et solidaire...), **de statuts** (cadre, employé-e, indépendant-e...), **de groupes professionnels** (artistes, expert-e-s...), **de domaines éducatifs** (de l'enseignement professionnel court à la formation supérieure longue, de la formation initiale à la formation continue...). Ces listes sont non limitatives.

Par ailleurs, toute contribution sur des aspects méthodologiques (collecte des données, traitement, analyse ou visualisation) appuyés sur des exemples concrets sera également examinée. Sont particulièrement encouragés des travaux articulant des méthodes quantitatives habituellement cloisonnées, comme par exemple l'analyse de séquences et l'analyse de réseaux (Rossier, 2019), des travaux articulant méthodes quantitatives et qualitatives selon des approches « mixtes » permettant de relier les dimensions « objective » et « subjective » des carrières (Hughes, 1936 ; Darmon, 2008 ; Bühlmann, 2008) et des recherches conduites à partir du traitement de nouvelles sources de données (comme les données massives) et proposant de nouvelles techniques de représentations.

Les travaux présentés pourront relever de différents champs scientifiques : démographie, économie, géographie, gestion, histoire, psychologie, psychologie de l'orientation, sciences de l'éducation, sciences politiques, sociologie, statistiques ...

Enfin, les thématiques développées ci-dessus ne sont pas exhaustives. Toute communication abordant la dialectique individus/structures sociales dans l'analyse des trajectoires et des carrières scolaires et/ou professionnelles et/ou mobilisant une approche longitudinale quantitative ou qualitative sera bienvenue. Les comparaisons internationales seront particulièrement appréciées, de même que des recherches transverses aux trois axes proposés, plus particulièrement sur les thèmes « des inégalités de carrières » ou « du genre et des carrières ».

Références citées

- Abbott A., 2001, *Time Matters. On Theory and Method*, Chicago, University of Chicago Press.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.M., 1996, *The boundaryless career*, Oxford, Oxford University Press.
- Bastin G., 2016, « Gravitation, alea, séquence. Variations sociologiques autour du concept de carrière », in Demazière D., Jouvenet M., *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago*, 2, Paris, Editions de l'EHESS, p. 195-216.
- Bidart C., Degenne A., Grossetti M., 2011, *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Paris, PUF, « Le lien social ».
- Bühlmann F., 2008, « The Corrosion of Career ? Occupational Trajectories of Business Economists and Engineers in Switzerland », *European Sociological Review*, 24-5, p. 601-616.
- Blanchard P., Bühlmann F., Gauthier J.-J.-A. (dir.), 2014, *Advances in Sequence Analysis: Theories, Methods and Applications*, New York, Peter Lang.
- Cadin L., Bender A.F., De Saint Giniez V., 2003, *Carrières nomades*, Paris, Vuibert.
- Chauvel, L., 2006, Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social. *Revue de l'OFCE*, vol. 96, n° 1, p. 35-50.
- Dany, F., Pihel, L., Roger, A. (coord), 2013, *La gestion des carrières. Populations et contextes*, AGRH, Vuibert.
- Dany, F., 2004, *La théorie des carrières. D'où venons-nous et où allons-nous ?* in Guerrero S., Cerdin J.-L., Roger A., (dir.), *La gestion des carrières, enjeux et perspectives*, Paris, Vuibert, 2004, p. 335-349.
- Darmon M., 2008, « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, vol. 82, pp. 149-167.
- De Larquier G., Remillon, D., 2008, « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? », *Travail et Emploi*, 113 | 13-30.
- Drouilleau F., Legardez A. (coord.), 2020, *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques*, Cereq-Octares, Novembre, 280 p.
- Di Paola, V., Moullet, S., 2018, « Le déclassement, un phénomène enraciné », in Couppié, Dupray, Epiphane, Mora, *Vingt ans d'insertion professionnelle des jeunes*, Cereq Essentiel, p. 79-84.
- Epiphane D., Mazari Z., Olaria M., Sulzer, E., 2019, *Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010*, Bref Cereq, n°382.
- Gaudu F., 2008, « De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle : l'emploi entre mobilité et stabilité », *Formation Emploi*, n° 101, pp. 71-88.
- Gazier B., 1990, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du Travail*, vol. 4, p. 575-584.
- Giraud, L., Roger, A., 2011, Les étapes de carrière à l'épreuve du temps. *Humanisme et Entreprise*, 302, 13-28.
- Giret, J., Lopez, A., Rose, J., 2005, *Des formations pour quels emplois ?* Paris: La Découverte.
- Hall, D.T., 1996, *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Havet N., Joutard X., Penot A., 2019, « Les pratiques d'activité réduite et leurs impacts sur les trajectoires professionnelles : une revue de la littérature », *Revue d'économie politique*, 2019/1 (Vol. 129), p. 11-47.
- Lesnard L., De Saint-Pol T., 2006, « Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis) », *Bulletin de méthodologie sociologique*, n° 90, pp. 5-25.
- Lemistre, P., 2003, Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi. *Revue d'économie politique*, 113, 37-58.
- Méda D., Vendramin P., 2010, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *Sociologies* [En ligne], Théories et recherches.
- Mercklé P., 2016, 1ère éd. 2004, *Sociologie des réseaux sociaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 3ème éd.
- Montel O., 2017, *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, n°213, Document d'études – Dares.
- Robert, A., 2021, « L'essor des reprises d'études en début de vie active », in, Couppié, Dupray, Gasquet, Lemistre, 2021, *Enseignement supérieur : nouveaux parcours, nouveaux publics*, Céreq Essentiels, n° 3, Février, 146 p.
- Passeron J.-C., 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, 31-1. p. 3-22.
- Peneff J., 1994, « Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française », *Politix*, vol. 7, n°27, pp. 25-31.
- Perrin-Joly C., Kushtanina V., 2018, « La composition biographique. Quels effets des choix conceptuels pour saisir les temporalités ? », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, n°49-2, pp. 115-134.
- Pralong, J., Philippe, X., Peretti-Ndiaye, M., 2016, « La « génération Y » entrera dans la carrière. Étude intergénérationnelle des schémas de carrière des ingénieurs français ». *Recherches en Sciences de Gestion*, 116, 103-123.
- Robette N., 2011, *Explorer et décrire les parcours de vie. Les typologies de trajectoires*, Paris, CEPED.
- Rustin M., 2006, « Le tournant biographique dans les sciences sociales », in Astier I., Duvoux N. (dir.), *La société biographique : une injonction à vivre dignement*, Paris, L'Harmattan, pp. 33-53.
- Rossier T., 2019, « Prosopography, Networks, Life Course Sequences, and so on. Quantifying with or beyond Bourdieu ? », *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 144-1, p. 6-39.
- Tanguy L., 1994, « Compétences et intégration sociale dans l'entreprise », in Ropé, F., Tanguy L. *Savoirs et compétences, De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, p. 205-231. L'Harmattan.
- Vendramin, P., 2020, « Pour un monde du travail ouvert à la jeunesse: Regards sur le marché du travail des jeunes en Europe ». *Agora débats/jeunesses*, 86, 61-76.