

# Carrières, subjectivité et identité dans les organisations contemporaines

## Introduction

Par ce que la carrière se trouve au cœur d'une définition de soi, il convient de comprendre aujourd'hui le sens et les significations que les individus donnent à leurs carrières. Définie comme la succession d'un ensemble de postes et de fonctions, la carrière peut être appréhendée comme une construction narrative, un récit subjectif où l'individu réécrit son passé, décrit son passé et aspire à des futurs possibles et souhaitables.

La narrativité, comme cadre méthodologique pour explorer le sens et les significations que les individus accordent à leurs carrières, permet de saisir l'identité d'une personne avec sa singularité ou sa représentativité : *'je suis ingénieur en électricité', 'je travaille chez IBM', 'je suis ouvrier sidérurgiste'...* L'individu postmoderne essaie à travers les discours et les conversations de s'approprier une image-de-soi qui soit conforme avec ses attentes, ses souhaits et ses aspirations. Cette image-de-soi n'est que le reflet d'une identité instable et évolutive qui ne cesse de se faire et de se défaire. Ces identités-images peuvent être provisoires permettant à l'individu d'adapter ses comportements et ses conduites à des situations professionnelles particulières (Ibarra, 1999). Dans une société fondée sur la compétition, l'individu serait 'condamné à réussir', mobiliser la notion d'identité dans les études sur les carrières subjectives permet de mieux comprendre les logiques de constructions identitaires dans les organisations contemporaines (Alvesson, 2010, Rahali, 2011).

Dans les organisations contemporaines les individus construisent leurs identités suite à un parcours de lutte et de persévérance. L'insécurité de l'emploi crée un fort sentiment d'inquiétude, faire face à l'angoisse existentielle passe par la stabilité de l'emploi. Les cadres sont une catégorie socioprofessionnelle particulièrement touchée par l'incertitude et la précarisation. Car à l'ombre de la mondialisation, les entreprises sont plus soucieuses de leur compétitivité que du sort de leurs employés. Elles ne sont donc plus en mesure d'offrir des perspectives de carrière ou des emplois stables. Les cadres ont compris les nouvelles règles du jeu (Livian et Dany, 2002), la loyauté envers l'employeur disparaît, les cadres sont opportunistes et peuvent changer d'employeurs tout au long de leurs carrières. La carrière ne signifie plus une suite de postes dans une hiérarchie professionnelle et suivant des règles organisationnelles, mais une diversité d'expériences professionnelles sous plusieurs climats organisationnels. Cette nouvelle acception de la carrière n'est pourtant pas applicable à tous les contextes et dans toutes les sociétés, car, semble-t-il dans de nombreuses sociétés, la carrière traditionnelle et l'unicité de l'employeur demeure la norme, et la stabilité de l'emploi constitue l'objectif d'un grand nombre d'individus.

La présente recherche poursuit un double objectif. A travers l'analyse approfondie de douze récits de vie, nous souhaitons montrer que le récit de carrière subjectif reflète des identités-images. En même temps nous montrons que la stabilité de l'emploi et la carrière traditionnelle demeurent la norme pour notre échantillon.

Notre recherche s'articule autour de quatre parties. Dans un premier temps, nous définissons la carrière avec ses deux facettes objective et subjective. Par la suite nous montrons l'apport de la notion d'identité pour l'étude des carrières. Dans un troisième temps nous exposons la méthodologie de recherche. Enfin seront présentées les résultats de la recherche.

## **1.Objective/subjective : la dualité de la carrière**

Définie comme l'évolution des expériences professionnelles d'un individu tout au long de sa vie, la carrière revêt deux facettes, la carrière objective est une succession de postes et de fonctions suivant une logique d'avancement hiérarchique, alors que la carrière subjective constitue la manière dont l'individu perçoit l'évolution de sa vie professionnelle et interprète son parcours (Hugues, 1937). Dans le foisonnement des études sur les carrières, peu de recherches se sont focalisées sur la dimension subjective de la carrière, il s'agit d'étudier les carrières selon une perspective subjectiviste en essayant d'explorer le sens et les significations que les individus donnent à leurs parcours (Kato et Suzuki, 2006, Ituma et Simpson, 2006) .

Se situant au carrefour de plusieurs disciplines telles que la psychologie, la sociologie ou la psychologie sociale, la carrière est une notion pluridisciplinaire. La carrière lie l'individu à une structure sociale qui a ses propres règles et normes qui conditionnent nécessairement les conduites et les comportements. Les travaux psychologiques de Schein (1971) ont démontré que la carrière prend ses sources dans le concept de 'soi', la psychologie s'intéresse à étudier les choix vocationnels et professionnels et décisions de carrière de l'individu adulte, la psychologie sociale quant à elle éclaire la logique de construction des carrières dans l'interaction de l'individu avec son milieu social (Barley, 1989). La sociologie cherche à expliquer l'influence des institutions sur le déroulement des carrières. Par exemple les sociologues de l'université de Chicago ont démontré que la société avec ses spécificités institutionnelles et culturelles influencent le déroulement et la construction des carrières.

Il importe de noter, que les carrières sont fortement enracinées dans la culture d'un pays et ne peuvent être étudiées sans prendre en considération les spécificités du contexte dans le quel se meuvent les acteurs (Dany,2003). En effet, les études des carrières organisationnelles doivent tenir compte des spécificités culturelles et institutionnelles, Car, loin d'être des pratiques universelles, les carrières sont influencées par des paramètres culturels, idéologiques et symboliques qui caractérisent un pays ou une société.

Les théoriciens des carrières des études pluridisciplinaires en vue de mettre en lumière l'apport d'autres disciplines au champ des carrières (Arthur, 2008, Gunz, Mayrhofer et Tolbert, 2011). L'avantage de telles approches multidisciplinaires est d'explorer et comprendre en profondeur les trajectoires individuelles en les rattachant à leurs contextes. En effet, les carrières ne sont pas librement gérées par les acteurs, la structure sociale, les normes et les règles contribuent à façonner les parcours professionnels (Dany, 2002). L'interaction individu/contexte est au cœur des dynamiques de construction des carrières .

## 2. La notion d'identité revisitée

'Quête identitaire', 'Flou identitaire' ou 'crise d'identités'...les débats sur l'identité ne sont pas nouveaux mais se présentent sous des formes en continuels renouvellements. *L'apparition de faits nouveaux rend-elle alors nécessaire une reprise de la réflexion sur la notion d'identité ?* En management des organisations, la notion d'identité est omniprésente. La complexité du monde du travail et les changements que connaît l'environnement économique et social amènent à réfléchir sur les logiques qui sous-tendent les constructions identitaires dans les organisations contemporaines. Des travaux sociologiques humanistes ont montré que le travail est le lieu où les individus négocient et construisent leurs identités (Sainsaulieu, 1977, Dubar, 1991). De nombreux autres travaux de recherche se sont focalisés sur l'étude des identités au travail selon une perspective 'critique' (Thomas et Linsead, 2002 ; Watson, 2008, 2009, Sveningsson et Alvesson, 2003).

Dans la présente recherche, nous adoptons une vision poststructuraliste (postmoderne) de l'identité, contrairement à la tradition essentialiste qui considère l'identité comme une donnée stable, nous considérons l'identité comme un processus continu, elle se construit, se déconstruit et se reconstruit tout au long des expériences humaines. Il s'agit d'adopter une attitude réflexive et une prise de distance critique vis-à-vis des différents courants qui ont marqué la littérature managériale. En effet, l'identité peut être appréhendée comme un récit de soi (Watson, 2009). Elle peut également être le produit de l'interaction de l'individu avec son milieu social, nous retrouvons ici les travaux de Georges Herbert Mead (1963), père fondateur du courant de l'Interactionnisme Symbolique ainsi que la sociologie de l'interaction de Goffman (1973).

L'identité peut également être lue comme un processus d'autorégulation et de contrôle disciplinaire (Alvesson et Willmott, 2002). En effet, l'individu engagé dans une quête identitaire, cherche à s'approprier une identité-image qui soit conforme à ses attentes et ses aspirations subjectives. La régulation identitaire vise la 'fabrique' d'un individu conforme aux règles et normes sociales. L'individu oriente ses comportements et ses désirs vers ce que l'autrui considère comme normatif (Idem). Ces différentes acceptions placent la subjectivité au cœur des processus de quêtes identitaires, avec notamment les discours sur la résistance, l'assujettissement et le pouvoir symbolique (Knights et Willmott, 1989, Collinson, 2003).

Dans la littérature managériale sur l'identité, les travaux d'Alvesson occupent une place singulière. Récemment l'auteur propose d'adopter une vision plus pragmatique pour pouvoir comprendre les identités de l'individu au travail (Alvesson, 2010). Il s'agit de pouvoir 'capturer' les identités en 'images'. L'utilisation d'images, empruntée aux travaux de Morgan (1989) permet de saisir les identités selon une perspective critique et réaliste, qui reflète ce que les individus pensent être et comment les autres les perçoivent.

### 3. Carrières, narrativité et identité

La carrière peut être appréhendée comme une construction narrative, un récit subjectif où l'individu parle de ses expériences passées et de ses aspirations futures. Le recours à la narrativité comme cadre méthodologique pour l'étude des carrières apparaît particulièrement pertinent (Livian, 2002). La narrativité permet de saisir l'identité d'une personne avec sa singularité ou sa représentativité (Martuccelli et De Singly, 2006).

A travers les discours et les conversations, l'individu essaie de se distinguer par rapport aux autres, de se forger une image de soi qui reflète son vécu quotidien et sa vision de l'avenir, ne serait ce qu'une manière d'intérioriser l'objectivité et d'extérioriser la subjectivité (Berger et Luckman, 1996). Nous vivons dans une époque où l'individu dispose de nombreuses options pour construire son identité et exprimer sa subjectivité (Ehrenberg, 1995). La carrière en tant qu'élément de 'formation de soi' (Cousin, 2004) s'inscrit dans une perspective sociétale plus large selon laquelle l'individu se trouve dans l'injonction de devenir soi-même (Ehrenberg, 1999).

### 4. Eléments méthodologiques

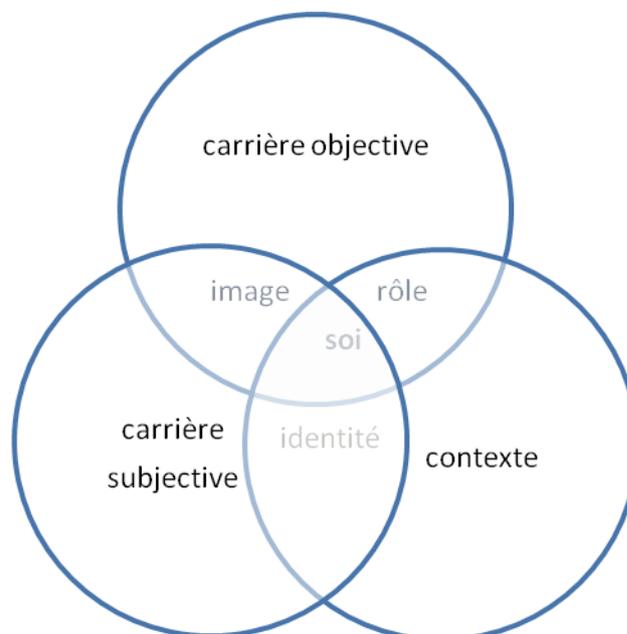
L'identité est une notion difficile à appréhender, il convient de l'étudier en utilisant les méthodologies qualitatives les plus appropriées, la méthode du récit de vie semble particulièrement adaptée à notre objet de recherche 'les carrières subjectives'. Née dans les années 30 suite aux travaux pionniers des sociologues de l'université de Chicago, la méthode du récit de vie permet d'explorer les trajectoires et les parcours individuels en se focalisant sur le sens que l'individu donne à ses expériences. Selon Bertaux (1997, p. ) le récit de vie est *«une description sous une forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue.»* L'entretien biographique constitue une réécriture des événements ou une *'reconstruction langagière des parcours'* (Demazière, 2007). La méthode du récit de vie *«en s'intéressant à des mondes sociaux, à des trajectoires ou à des situations sociales singulières, cherche à rendre compte des logiques qui les sous-tendent.»* (Roussel et Wacheux, 2005, p.163). L'utilisation des récits de vie en Gestion des ressources humaines permet d'éclairer certaines pratiques de GRH telles que vécues et intériorisées par les individus (Sanséau, 2005, Joyeau et al. 2010).

La présente recherche s'inscrit ainsi dans une démarche compréhensive selon laquelle *«les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures mais des producteurs actifs du social.»* (Kaufmann, 2007, p.26). Certaines problématiques de GRH gagneraient en effet à être étudiées selon une perspective sociologique (Courpasson et Dany, 1992, Cadin, 1997, Bernoux et al. 2000). Il ne s'agit donc pas de découvrir la vérité d'un être humain universel mais de comprendre l'agir de l'être humain dans son rapport à son contexte. Nous avons choisi de mener cette étude auprès d'un échantillon de cadres, car les cadres sont les 'porte-drapeau de la classe moyenne' (Karvar et Rouban, 2004). D'autre part, il s'agit d'une catégorie socio-professionnelle qui connaît de profondes mutations. En France, la banalisation du statut cadre a été annoncée depuis plus d'une décennie (Bouffartigue, 2001, Cousin, 2004).

Dans le contexte Tunisien, la situation des jeunes cadres issus de l'université est paradoxale. Le nombre de diplômés inscrits au BNEC<sup>1</sup> dépasse de loin le nombre de postes offert par le marché de l'emploi. Certains jeunes diplômés se heurtent à un chômage de longue durée, tandis que d'autres réussissent à avoir un emploi stable grâce à des circonstances ou à la chance.

12 cadres ont été interviewés. Tous sont des connaissances du chercheur. Tous ont eu un diplôme de (Bac+4) leur donnant le droit d'exercer les fonctions de cadre dans le secteur privé ou public. Les participants sont âgés entre 33 et 36 ans au moment de l'interview. Ils ont accepté de parler librement et concrètement de leurs expériences professionnelles et leurs parcours. Une seule question leur a été posée *'J'aimerais que vous me parliez de votre parcours dès l'obtention de votre diplôme universitaire ?'*. Chaque récit a été analysé en faisant ressortir les 'idées clés'. Puis il a été attribué une image à chacun des participants conformément à sa situation professionnelle stable ou instable et le champ lexical qui émerge de son discours.

### 5-Les cadres...Entre flou identitaire et aspirations de carrière...



<sup>1</sup> Bureau National d'Emploi des Cadres

La carrière objective constitue un rôle, la carrière subjective reflète l'identité d'une personne, ses souhaits, ses aspirations et ses attentes. Plusieurs recherches ont démontré que les deux facettes objective et subjective de la carrière sont interdépendantes (Stebbins, 1970) et qu'on ne peut étudier l'une sans évoquer l'autre. La carrière peut donc être appréhendée comme un récit où se mêlent l'objectif, le subjectif, l'affectif et le non rationalisé qui sont autant de déterminants des comportements. Rappelons ici que l'on ne peut étudier les carrières sans prendre en considération certains paramètres culturels, contextuels et institutionnels, à l'instar de l'Economie du pays, les valeurs d'une société, les spécificités du marché de l'emploi. L'articulation de l'objectif et subjectif renvoie à la manière dont l'individu s'évalue soi-même et l'image qu'il véhicule à autrui, cette image peut être positive ou négative, subie ou choisie. Le contexte apparaît comme une variable qui influence fortement les parcours individuels, il peut offrir à l'individu des opportunités à saisir, comme il peut entraver sa réussite par des contraintes d'ordre institutionnel ou culturel.

### **5-1.L'individu incertain : Vivre et expérimenter un chômage de longue durée**

Le récit de l'individu incertain fait apparaître un sentiment de mal être. L'incertitude qui règne dans le marché de travail et la vulnérabilité de sa situation professionnelle affectent son état psychique. L'insécurité de l'emploi fait naître des sentiments d'anxiété et d'inquiétude. L'inadéquation de sa formation avec son emploi actuel est souvent source d'aliénation. Il s'agit d'une 'angoisse existentielle' (Collinson, 2003, Knights et Willmott, 1989). L'individu incertain a l'impression d'être sur-exploité par son employeur. Il est instrumentalisé, aliéné et perçu comme un outil au service des objectifs économiques de son organisation. Vivre et expérimenter un chômage de longue durée peut générer 'une perte de repères' et un flou identitaire, autrement dit, le jeune cadre ne peut pas donner une image qui décrit clairement sa situation professionnelle.

*□ □j'ai fait des études en gestion pour être un jour cadre , aujourd'hui je travaille dans une entreprise , je fait tos types de tâches qui n'ont rien à voir avec mon diplôme et ma formation, j'ai accepté de travailler ici (entreprise privée) dans l'espoir d'être un jour embauché et titularisé, mais c'est des propos dans l'air. □ (Participant 6)*

*□ □j'ai travaillé dans presque 5 entreprises dans le secteur d'informatique, et aucune d'entre elles ne m'a proposé un poste stable, c'était des contrats SIVP (stages d'initiation à la vie professionnelle') actuellement je suis chômeur avec un diplôme de (bac+4) cela fait 8 ans que je travaille comme ça, tant qu'on n'est pas embauché de façon permanente, on n'a pas le droit ni aux crédits, ni à qui quoi se soit, □ (Participant 7 )*

## 5.2.L'individu 'héros' : La stabilité comme une 'victoire identitaire'

L'individu 'héros' a tendance à présenter une image positive de lui-même. Sa situation professionnelle stable est en conformité avec ses attentes et ses aspirations. Ses discours sont plutôt orientés vers son passé pour justifier son présent. Il s'agit d'une manière de 'mise en scène de soi' ou une valorisation de soi en vue d'attirer l'attention de son auditeur vers ses expériences professionnelles passées, ses sacrifices et sa persévérance pour parvenir à sa situation professionnelle actuelle. Contrairement à l'individu incertain qui manifeste une grande anxiété, l'individu héros peut avoir rencontré des frustrations, des échecs ou des déceptions, mais il a, grâce à des efforts personnels ou d'autres, réussi à 'gagner la bataille' et a pu se construire une identité –image de soi positive grâce à une situation professionnelle désirée ...

*□ □ Quand j'ai eu mon diplôme, j'avais déposé mon Cv partout, là je peux avoir une chance de décrocher un emploi, j'ai passé plusieurs entretiens d'embauche, dont 4 pour des multinationales, je n'ai réussi qu'après 3 ans de travail temporaire, □ (Participant 11)*

Ici l'individu est perçu comme acteur principal de sa carrière (Dany, 2001). En effet le succès de carrière peut être le fruit d'un parcours jalonné par des événements, des circonstances ou des contingences particulières ayant aidé l'individu à réorienter sa carrière (Pralong, 2009), nous pouvons parler ici de 'victoires identitaires' (Camielleri et al. 2000). La carrière peut être assimilée à une aventure et son héros (Pralong, 2012).

*□ □ Dans le secteur bancaire, il faut absolument que vous ayez un intermédiaire pour pouvoir y accéder, moi j'ai mon oncle qui est un ancien cadre, il m'a promis une embauche dès que j'aurai eu mon diplôme universitaire, déjà les recrutements dans les banques, on ne l'annonce jamais, simplement par ce que c'est réservé aux fils et filles de leurs cadres. □ (Participant1)*

*□ □ Quand cette multinationale est venue s'installer en Tunisie, peu de gens le savaient, J'avais un ancien ami ingénieur, qui y a été embauché, je lui ai demandé de m'aider à ce sujet, mais j'ai moi-même entrepris des efforts personnels, bref, c'était après plusieurs tentatives que j'ai eu ce poste □ (Participant2)*

*□ □ Pour être embauché dans la (.. grande entreprise publique), j'ai du travailler deux ans entiers avec une prime mensuelle de (..) dinars, et dans une région très éloignée au sud, donc je devrais faire des sacrifices pour parvenir à mon poste actuel, ce n'est pas en restant chez soi que l'on trouve un emploi. □ (Participant 3)*

### 5-3.L'individu 'stratège' : Des futurs possibles et souhaitables

L'individu stratège met l'accent dans ses discours sur l'avenir, il a sa propre vision du futur et envisage de gérer sa carrière selon ses attentes et ses aspirations, il se distingue par son optimisme, son professionnalisme, et des ambitions de faire carrière au sein de l'organisation qu'est son employeur actuel. L'obtention d'un emploi stable dans une grande organisation réputée lui confère un certain prestige social, l'existence de perspectives de carrières l'encourage à planifier son avenir professionnel .

L'individu stratège semble avoir compris les 'règles du jeu' du monde professionnel , et a pu se constituer une identité cohérente grâce à la fixation d'objectifs auxquels il va parvenir dans le court ou moyen terme. Le terme stratégie retrouve tout son sens ici « *les stratégies identitaire sont constituées de conduites actives et conscientes et de mécanismes de défense inconscients fondés sur la généralisation ou la différenciation, l'affirmation ou le repli, l'attaque ou l'identification fusionnelle* ».» (Tap, 2006). Certes la carrière commence par un flou où l'individu expérimente une ambiguïté et une perte de repères, par la suite l'individu aurait des aspirations et des espérances qui vont motiver ses conduites et ses comportements (Kato et Suzuki, 2006).

□ □ *J'ai eu mon poste actuel par voie de concours national, Pour moi la fonction publique est mieux , au moins on est sûr qu'on ne va pas quitter un jour, en plus il ya des possibilités d'avancement de grade, par exemple au bout de 5 ans je pourrai accéder au poste de directeur régional, et là tu as une voiture de fonction et beaucoup d'autres avantages. ' (Participant 8)*

□ □ *Ce que j'aime chez mon entreprise c'est qu'on est beaucoup mieux payés que chez d'autres, il ya aussi des avantages comme par exemple, les primes de fin d'année, les vacances à l'étranger prises en charge, des primes pour la rentrée scolaire, □ (Participant 9)*

### 5-4.L'individu 'caméléon' : S'adapter pour évoluer et construire son identité

Pour l'individu caméléon, l'adaptabilité est une compétence essentielle dans le parcours professionnel du jeune cadre en recherche d'emploi. Il a expérimenté plusieurs climats organisationnels, divers supérieurs hiérarchiques, collègues et a pu acquérir des qualités telles que l'adaptabilité, maîtrise de soi, confiance en soi.

L'adaptabilité a été citée dans de nombreux articles comme une méta-compétence permettant à l'individu de gérer sa carrière dans un contexte caractérisé par le changement du contrat qui lie employés et employeurs (Dany et Livian, 2002). Dans le contexte actuel, l'incertitude est devenue la norme, les entreprises ne sont plus en mesure de proposer des perspectives de carrière à long terme. Le salarié quand à lui, cherche à développer son employabilité, plutôt que de s'attacher à une organisation (Dany, 2003). C'est notamment le cas du secteur des nouvelles technologies d'information et de communications, où les individus sont amenés à mouvoir d'une entreprise à une autre avant l'obtention d'un contrat de travail à vie (Ituma et Simpson, 2006).

□ □ *Il faut que tu t'adaptes, on est obligé de changer d'entreprises plusieurs fois, il faut savoir s'adapter vite aux nouvelles conditions de travail, on n'a pas toujours le choix, on ne choisit pas les personnes avec qui on travaille, ni notre supérieur, si par exemple vous êtes quelqu'un de très libéral et que vous partagez le travail avec quelqu'un qui n'a pas la même personnalité que vous, cela pose un vrai problème, □ (Participant 4)*

□ □ *Dans mon ancienne entreprise, le climat de travail était beaucoup meilleur, il y avait une sorte de convivialité, d'amitié entre collègues, on discutait beaucoup, on se partageait nos repas, ici c'est pas pareil, tout est surveillé, déjà venir 5 minutes en retard pose un problème, et c'est mal vu □ (Participant 5)*

→ Les quatre 'portraits' mis en évidence précédemment, reflètent différents rapports à l'emploi, à l'employeur et par conséquent à la carrière. Le récit de carrière qui est un récit subjectif sur soi est révélateur de l'identité de l'individu narrateur. Il renseigne non seulement sur la situation objective mais aussi sur l'identité et l'image que l'individu se fait de lui-même. Rappelons ici que les diplômes sont des éléments attribuant à l'individu un état de grandeur (Boltanski et Thevenot, 1991), toutefois les spécificités du marché de l'emploi contribuent soit à valoriser le diplôme soit à le dévaloriser.

	<b>Discours centré sur...</b>	<b>Champs lexical portant sur...</b>
<b>L'individu incertain</b>	La description du présent	Inquiétude, incertitude , insécurité, instabilité, vulnérabilité, ambiguïté Anxiété, Flou Aliénation, Angoisse existentielle
<b>L'individu 'héros'</b>	La valorisation du passé	Lutte, persévérance Chance, patience, veille Optimisme, Satisfaction
<b>L'individu stratège</b>	Les projets de l'avenir	Objectifs prédéfinis Stratégies, Aspirations, ambitions Plan de carrière
<b>L'individu 'caméléon'</b>	L'adaptabilité et l'auto-discipline	Changement, Adaptation, Nouveautés Contrôle de soi, Maitrise de soi Discipline, Professionnalisme

## **Discussion – Conclusion**

Nous avons essayé, tout au long de cette analyse, de montrer l'utilité de mobiliser la notion d'identité dans l'étude des carrières subjectives. Le recours à l'approche narrative et plus particulièrement aux récits de vie permet de mieux comprendre comment les individus interprètent leurs carrières, Les différentes identités-images que nous avons décrites reflètent différents rapports individus-organisations, ainsi que différents rapports à l'emploi. La stabilité de l'emploi et la sécurité constituent des objectifs communs aux interviewés.. . Contrairement à certains travaux qui parlent de la remise en cause de la carrière traditionnelle, dans une même organisation et suivant une logique d'avancement hiérarchique, ici les interviewés aspirent à faire carrière dans une même organisation, et avoir un emploi à vie, Le postulat selon lequel les carrières traditionnelles sont remplacées par des carrières sans frontières n'est pas vérifiable pour notre échantillon, il est vrai que les répondants changent d'employeurs mais ils sont contraints de le faire, ce qui crée un fort sentiment d'anxiété et d'inquiétude et leur avenir professionnel semble flou à moins de réussir à se stabiliser dans une organisation qui offre de réelles perspectives de carrière. Si la notion de carrière nomade est très débattue ces jours-ci, elle n'est vraie que pour les individus ayant de hautes compétences et des qualifications très demandées sur le marché de l'emploi, ceci n'est pas vrai pour nos répondants qui sont cadres, la banalisation du statut cadre avec un nombre sans cesse croissant de diplômés chômeurs atteste de notre propos. La carrière traditionnellement verticale et intra-organisationnelle reste donc la norme et constitue l'objectif d'un grand nombre d'individus (Falcoz, 2001).

La puissance de la notion de carrière réside dans sa nature à la fois psychologique et sociale. Elle concilie l'objectif et le subjectif, l'individuel et le collectif. L'individu construit sa carrière en faisant face à des contraintes institutionnelles. Il n'est pas libre acteur ni totalement défini par des conditions externes. C'est l'exemple de l'individu 'héros' qui apparaît comme acteur principal de sa carrière, alors qu'en réalité ce sont des circonstances et des contingences qui ont participé à sa réussite. Pour l'individu incertain, bien qu'il donne l'impression de passivité, subissant les contraintes de son environnement, il est en réalité victime d'un ensemble de considérations liées à la culture et à l'habitus en vigueur dans son contexte, la probabilité objective d'accéder au statut cadre est tellement faible, qu'il accepte de vivre dans l'incertitude pour une longue durée... Nous avons par exemple constaté que les jeunes diplômés issus d'un milieu social 'populaire' ont une très faible chance d'obtenir un emploi stable, par contre ceux dont les parents occupent un poste 'cadre' sont presque sûrs d'accéder au statut cadre durant les deux premières années de leur sortie de l'université. Ces propos ne contredisent pas les études sur les carrières des cadres, En France, qui est un pays Européen avancé l'accès à l'emploi est fortement enraciné dans la culture du pays (Cadin, 1997). Bourdieu et Passeron (1970) ont montré qu'en France, seuls les fils des cadres accèdent au statut cadre, il s'agit d'un habitus social qui se reproduit.

Notre recherche suggère d'étudier les carrières organisationnelles selon une perspective psycho-sociale et de montrer ainsi le poids du contexte qui façonne les parcours et les trajectoires individuelles. Si les tenants du déterminisme définissent l'individu comme le produit d'une structure sociale qui lui fixe sa place, et sur laquelle il n'a pas les aptitudes

d'agir. Les tenants du paradigme existentialiste considèrent l'individu comme libre acteur qui prend en charge son propre destin. Nous considérons que les deux visions peuvent se réconcilier, l'individu n'est pas totalement défini par son contexte, ni entièrement libre de se réinventer soi-même.

## Références bibliographiques

Alvesson M. (2010) Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others : images of self-identities on organization studies, *Human Relations*, 63(2) 193-217

Alvesson M. Lee-Ashcraft, Thomas, R. (2008) identity matters : reflections on the construction of identity scholarship in organization studies, *Organization*, Vol. 15(1), 5-18

Alvesson M. (2002) identity regulation as organizational control : producing the appropriate individual , *Journal of Management studies*, 39 (5) 619-644

Arthur M.B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry, *Human Relations*, 61, 163-186

Barley SR. (1989) Careers, identities and institutions, the legacy of Chicago school of sociology in MB Arthur & al. *Handbook of career theory* 477-489 New York Cambridge university Press

Boltanski L. Thevenot L. (1991) *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard

Bourdieu P. Passeron J-C (1970) *La reproduction*, Paris, Editions de Minuit

Berger P. Luckman, T. (1996) *La construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Colin

Bertaux D. (1997) *Les récits de vie*, Paris, Nathan

Bouffartigues P. (2001) *Les cadres, fin d'une figure sociale*, la Dispute, Paris

Cadin , L. Guerin F. et Pigeyre , F. (1998) *Gestion des ressources humaines : Pratique et éléments de théorie*, Paris , Dunod,

Collinson D. (2003) identities and insecurities: Selves at work, *Organization*, 10 (3), 527-547

Corcuff P. (2007), *Les nouvelles sociologies*, Construction de la réalité sociale, 2<sup>ème</sup> Edition, Paris, Armand Colin,

Cousin O. (2004) *Les cadres, grandeur et incertitude*, L'Harmattan

Dany F. (2004), « *La théorie des carrières : d'où venons-nous et où allons-nous ?* », in Guerrero S., Cerdin J.L., Roger A (sous la direction de)

Dany. F. (2003). Free actors and organisations: critical remarks about the new career literature, based on French insights, *International Journal of Human Resource Management*; vol .14, n°5, 821-838

- Dany F. Livian Y-F (2002) *La nouvelle gestion des cadres*, Paris, Vuibert (2ème Edition)
- Demazière, D. (2007) «Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques rétrospectifs?» *Bulletin de méthodologie sociologique*, 93, 2007
- Dubar C. (2000) *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF
- Ehrenberg A. (1995) *L'individu incertain*, Paris, Claman-Lévy
- Ehrenberg A. (1998). *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris, Odile Jacob
- Falcoz C. (2001) 'La carrière classique existe encore?', *Gérer et comprendre*, Annales des mines, Vol. 64, p 4-17.
- Goffman E. (1973) *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome I. La présentation de soi, Les Editions de Minuit
- Grey C. (1994) Career as a project of self and labour process discipline, *Sociology* 28: 479–497.
- Gunz H. Mayrhofer W. Tolbert P. (2011) Career as a social political phenomenon in the globalized economy, *Organization Studies*, 32(12), 1613-1620
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404–413.
- Ibarra H. (1999) Provisional selves, Experimenting with image and identity in professional adaptation, *Administrative Science Quarterly*, 44, 764-791
- Ituma A. Simpson R. (2006) The Chameleon career, An exploratory study of the work biography of information technology workers in Nigeria, *The career Development International*, Vol. 11, n°1, 48-65
- Joyeau A. Robert-Demontrond P. Schmidt C. (2010) Les récits de vie en GRH : principes, portée et limites, *Management et Avenir*, n° 34, 14 - 39
- Karvar A. Rouban L. (2004) Les cadres au travail, les nouvelles règles du jeu,
- Kato I, Suzuki R. (2006), Career 'mist', 'hope' and 'drift': Conceptual framework for understanding career development in Japan, *Career Development International*, Vol. 11. Issue 3. 265-276
- Kaufmann, J.C., (2007), *L'entretien compréhensif*, 2<sup>ème</sup> Edition refondue, Armand Colin .
- Knights D. Willmott H. (1989) Power and subjectivity at work, *Sociology*, Vol. 23, n°4, 535-558
- Livian Y-F. (2002) La gestion comme récit, Petite introduction à une narratologie de certains thèmes de GRH, *Gérer et Comprendre*, Décembre, n° 70, 41-47
- Martuccelli D. De Singly F. (2006) *Les sociologies de l'individu*, Paris, Armand Colin.
- Mead G-H (1963) *L'esprit, le soi et la société*, Paris, PUF
- Morgan G. (1989) *Images de l'organisation*, Editions Eska

- Pralong J. (2010) «Toutes les trajectoires se valent-elles? Schémas cognitifs et succès de carrière objectif » , *Management et Avenir* n°37 .
- Pralong J. (2012) La carrière, une aventure et son héros : Trois études de cas, *Carriérologie* 2012 .
- Rahali H. (2011) Succès de carrière, identité narrative et image de soi, 29<sup>ème</sup> université d'été de l'audit social, « Audit social et bien être au travail », 1<sup>er</sup> et 2 Septembre 2011, Montpellier,
- Roussel, P. et Wacheux F. (coordonné par) (2005) *Management des ressources humaines, Méthodes de recherche en Sciences humaines et sociales*, De Boeck, Bruxelles
- Sainsaulieu R. (1977) *L'identité au travail*, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, Paris.
- Sanséau P-Y (2005) Le récit de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion, pertinence, positionnement et perspectives d'analyse, *Recherches Qualitatives*, 25(2), 33-57
- Schein, E.H. (1971) The individual , the organization and the career: a conceptual scheme , *The Journal of applied behavioural science* , Vol.7, n°4, 1971, 401-427.
- Stebbins R.A. (1970) Career, the subjective approach, *Sociological Quarterly*, Winter 70, Vol.11, Issue 1, p.32-49
- Sveningsson S. Alvesson M. (2003) Managing managerial identities : organizational fragmentation, discourse and identity struggle, *Human Relations*, 56(10) 1163-1193
- Tap P. (2006) Identité, in J.Y. Barreyre et B. Bouquet *Nouveau Dictionnaire Critique de l'action sociale*, Paris, Bayard. 293-294
- Watson T.J (2009) Narrative, life story and manager identity : a case study in autobiographical identity work, *Human Relations*, Vol. 62(3), 425-452
- Watson T.J. (2008) Managing identity : identity work, personal predicaments and structural circumstances, *Organization*, Vol. 15(1), 121-143