



**« Carrières et contextes »**  
**5<sup>ème</sup> journées d'étude sur les carrières**

LYON  
22 - 23 mai 2008

Cette rencontre s'inscrit dans la suite des journées d'étude organisées par le groupe thématique "Gestion des carrières" de l'AGRH à l'IAE d'Aix en Provence en 1999 et 2003, puis à Paris au CNAM en 2004 et à l'ESSEC en 2006. En 2004, le groupe thématique publiait sous la coordination de Sylvie Guerrero, Jean-Luc Cerdin et Alain Roger l'ouvrage "La gestion des carrières, enjeux et perspectives".

Pour compléter le travail initié dans ces journées d'étude et amorcer la rédaction d'un nouvel ouvrage, nous vous proposons de nous retrouver à Lyon les (22 et 23 mai 2008) pour traiter des carrières en tenant compte de la diversité des contextes dans lesquels elles sont étudiées.

Plus précisément, il est attendu des communications proposées qu'elles permettent d'approfondir la connaissance des carrières et des pratiques de gestion qui s'y rapportent en s'attachant à dépasser les discours généraux pour éclairer la diversité des situations concrètes en matière de parcours professionnels. En effet, l'accent mis sur la globalisation de l'économie tend bien souvent à affirmer l'existence de caractéristiques nouvelles et universelles des carrières. Nous souhaitons au contraire remettre en avant le poids d'éléments contextuels dans la manière dont les carrières sont régies et dans les parcours contemporains. Les communications pourront alors traiter des thèmes suivants :

**- diversité des carrières selon les populations :**

Traditionnellement, une distinction existait en France entre les carrières des cadres et des non cadres. Qu'en est-il aujourd'hui de cette catégorisation ? Est-elle encore pertinente, doit-elle être affinée, complétée... Au-delà du genre, quels sont les autres facteurs susceptibles d'avoir une influence sur les parcours professionnels ? Les célèbres distinctions entre carrières de professionnels et carrières organisationnelles ont-elles encore un sens ? Alors que la littérature sur les carrières s'est principalement focalisée sur les populations cadres, qu'en est-il des carrières des ouvriers, des employés, voire des techniciens ?

**- diversité des carrières selon les pays et les secteurs d'activité :**

Alors que de nombreux concepts développés par des auteurs américains ont été largement repris à travers le monde, il paraît urgent de s'interroger sur l'influence éventuelle des contextes institutionnels sur les carrières. En quoi les modèles tirés du contexte américain sont-ils aptes à rendre compte des carrières dans d'autres pays ? Que peuvent-nous apprendre des comparaisons internationales sur les carrières ?

Parallèlement aux contextes nationaux, les contextes d'entreprises peuvent marquer fortement les carrières. Là encore des comparaisons quant aux carrières et à leurs pratiques de gestion sont bienvenues afin d'éclairer les différences éventuelles entre secteur privé et public : entre

carrières dans les grandes et plus petites entreprises, entre secteurs dits « traditionnels » et « nouveaux secteurs d'activité ».

**- diversité des objectifs et des modèles de gestion des carrières :**

L'idée ici est de réunir des communications qui rendent compte de la spécificité des pratiques de gestion, mais aussi et surtout des mesures prises par les entreprises pour faire face à la gestion de contradictions telles que : fidélisation des salariés et volonté de focalisation sur certains potentiels, meilleure prise en compte de la vie extra-professionnelle et injonction d'implication et de résultats. Sont aussi espérées des communications qui éclairent la complexité des modèles de gestion des carrières en s'intéressant à la diversité des outillages et approches RH. Dans cette perspective, on s'interrogera à l'articulation entre gestion des compétences et gestion des carrières, ou encore à l'articulation entre gestion des performances et gestion des carrières pour ne citer que deux exemples.

Les propositions de communication (15 à 20 pages) seront soumises au comité scientifique. Les communications retenues seront répertoriées dans des Actes. Certaines communications pourront être proposées dans l'optique de la publication d'un nouvel ouvrage collectif consacré aux carrières. L'objectif de ce second tome sera de réunir des papiers qui traitent explicitement de la diversité de carrières dans des contextes spécifiques et de la complexité des dispositifs de gestion s'y rapportant. D'autres communications pourront être soumises pour un numéro spécial de la Revue de Gestion des Ressources Humaines.

**Calendrier**

- Soumission : 10 mars 2008
- Réponse : 04 avril 2008
- Communication définitive : 28 avril
- Journée d'étude : 22-23 mai 2008 (accueil ; table ronde de lancement et dîner commun le 22 mai, à partir de 17 h)

**LES COMMUNICATIONS SONT A ENVOYER A L'ADRESSE ELECTRONIQUE SUIVANTE : [buquet@em-lyon.com](mailto:buquet@em-lyon.com)**

**Normes de rédaction des communications**

- Caractères Times Roman 12, interligne 1 ½, marges 2,5 de chaque côté
- Résumé 10 à 15 lignes Times Roman 10
- Mots clés : 5 environ

**Comité scientifique et de lecture**

Christophe Baret (Université Lyon III), Anne-Françoise Bender (CNAM), Loïc Cadin (ESCP), Jean-Luc Cerdin (ESSEC), David Courpasson (EM LYON), Françoise Dany (EM LYON), Eric Davoine (Université Fribourg), Christophe Everaere (Université Lyon III), Sylvie Guerrero (UQAM), Delphine Lacaze (IAE Aix-en-Provence), Yves-Frédéric Livian (Université Lyon III), Pierre Louart (IAE Lille), Jean-Marie Peretti (ESSEC), François Pichault (Université de Liège), Thierry Picq (EM LYON), Laetitia Pihel (université de Nantes), Didier Retour (IAE Grenoble), Alain Roger (Université Lyon III), Olivier Roques (IAE Aix-en-Provence), Gilles Simard (UQAM), Michel Tremblay (HEC Montréal), Gerorges Trepo (HEC) ; Zied Guedri (EM LYON).

**Comité d'organisation**

Françoise Dany, Alain Roger, Pascale Berthier, Florent Popille, Séverine Ventolini