

# **Mieux penser les notions de succès et d'échec de carrière pour mieux réfléchir sa trajectoire de vie : proposition d'un cadre théorique et premiers résultats empiriques sur une population de chercheurs**

François Fort, enseignant-chercheur à l'université Paris-Dauphine, Laboratoire RIST Lab.  
francois.fort@rist-groupe.fr

Jelloul Messaoudene, chercheur à l'université Paris X, Laboratoire SOPHIAPOL.  
jellmess@yahoo.fr

Journal de recherches interdisciplinaires, 2016, 1

Lors d'une étude que nous avons menée sur les pratiques de gestion de carrière de chercheurs en entreprise et dans des organismes publics, nous avons constaté, en marge de nos questionnements principaux, un enjeu fort de représentation autour des notions de « succès » et d' « échec » de carrière: les chercheurs interviewés sont souvent en quête de compréhension de ces notions à la fois immédiates, floues et abstraites, avec la volonté de mieux définir leurs attentes personnelles, et avec finalement le souhait de mieux raisonner leurs décisions.

Cet article a pour objectif de proposer un cadre théorique adapté et de rendre compte de premiers résultats permettant de repérer quelques tendances sur une population de chercheurs, avec toutes les précautions dues au fait que notre dispositif de recherche n'était pas conçu « ad hoc » et que notre démarche a été inductive et circonstancielle. Malgré cela, il nous semble que ce dispositif possède une pertinence et une richesse intrinsèques vis-à-vis de la question abordée, et constitue une opportunité d'exploration. Il s'agit en effet d'une série d'entretiens<sup>1</sup> menés auprès de 87 chercheurs ayant tous le même niveau de diplôme (un doctorat), obtenu dans une discipline faisant partie de ce qu'on qualifie communément les « sciences dures », et possédant des origines socio-parentales très variées, répartis dans quatre organisations de recherche différentes<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Entretiens de 2 à 4 heures, renouvelés une fois pour certains interviewés, menés par François FORT, Jelloul MESSAOUDENE et Jean VINCENT

<sup>2</sup> Organisations basées en France, constituées de deux R&D de grandes entreprises privées, d'un EPIC de recherche et d'un organisme de recherche publique.

## Qu'appelle-t-on « succès » et « échec » de carrière ?

*Des notions relatives, des représentations construites de manière processuelle*

Dans notre proposition théorique, le « succès » comme l'« échec » sont des notions relatives. Ils correspondent à la perception qu'a l'agent de son propre succès/échec, et ils dépendent donc des représentations qu'a l'agent de ce que signifie le succès/échec (Austin et Vancouver, 1996 ; Hall, 2002), dont la construction peut être qualifiée de processuelle, dans la mesure où, comme le dit Weick (1996), le succès ou l'échec de carrière qu'une personne a déjà expérimenté influencera les « *enactments* » suivants de cette carrière et la représentation qu'a cette personne du succès et de l'échec. Les deux appréciations dépendent également de l'ambition de l'agent, terme peu employé dans la littérature mais se rapprochant de la notion de désir (les « *desirable work outcomes* » de Arthur, 2005) ou d'aspiration de carrière (Callanan, 2003), notions auxquelles il pourrait être pertinent d'ajouter la représentation qu'aurait l'agent d'une sorte d'échelle d'intensité du succès<sup>3</sup>, sur laquelle il placerait un « curseur » personnel en fonction d'un mix de vouloir et de pouvoir.

*Le succès de carrière : un concept multidimensionnel*

Comme le souligne Peter A. Heslin (2005), le concept de succès de carrière, contrairement à celui d'échec de carrière, fait l'objet depuis longtemps de nombreux travaux de recherche émanant de théoriciens (travaux de Parsons, 1909 ; Krumboltz, 1994 ; Hughes, 1958) de praticiens (Robbins, 2003 ; Ziglar, 1997) et d'acteurs souhaitant développer des programmes dont le but est de favoriser la « réussite professionnelle » (Chartand et Rose, 1996). En parallèle, d'autres travaux de recherche posent la question des déterminants du succès de carrière tels que les facteurs des données démographiques (i.e. homme/femme), l'éducation, la personnalité, les réseaux de relations, les stratégies de carrière (Judge et Bretz, 1994). Au plan de la classification académique, on relève une littérature abondante sur la notion de « succès de carrière » et faible sur la notion d'« échec ».

Il s'agit pour nous ici de préciser les éléments théoriques permettant de fixer un cadre à notre questionnement, et servant de support à l'élaboration du dispositif de recherche.

Nous proposons de garder, en ce qui concerne le succès de carrière, un cadre théorique articulant, pour un individu donné, un niveau de représentation qu'il aurait hérité du construit sociétal (« *macro* ») et un niveau personnel (« *micro* ») correspondant à la capacité qu'il aurait de s'extraire de la structure sociale pour se construire, éventuellement par opposition, sa propre référence.

---

<sup>3</sup> L'intensité correspondant au fait que le succès importe beaucoup pour la personne

Nous ajouterons un autre niveau (« *meso* »), qui nous permettra d'opérationnaliser une méthode d'analyse en tenant compte des différences observées entre les quatre organisations de notre dispositif de recherche : celui, justement, de l'organisation, qui produit elle-même des normes ou des variantes aux construits sociétaux.

Il y aurait donc, selon ce schéma, non pas deux niveaux (comme cela est généralement admis dans la littérature), mais trois niveaux de construction de la représentation de ce qu'est un succès de carrière, correspondant aux trois définitions suivantes.

La première définition (*meso*) est celle du succès de carrière comme construit collectif de l'organisation (en particulier un construit organisationnel que l'on pourrait considérer comme un trait sub-culturel organisationnel). L'organisation construit une représentation sociale de ce qu'est une carrière réussie. Par exemple, dans l'une des quatre organisations étudiées, plus le nombre de personnes que l'on dirige hiérarchiquement est élevé, quelles qu'elles soient, plus on réussit sa carrière. Cette organisation a construit une variante : trouver (en tant que chef de projet) une molécule et la « mener » jusqu'à en faire un *block buster* ayant des impacts économiques et sociétaux majeurs constitue une autre manière de réussir. Ces deux chemins sont d'ailleurs liés et hiérarchisés : quand un chercheur réussit à produire un *block buster*, on lui propose un poste hiérarchique comportant un grand nombre de subordonnés. Aujourd'hui, cette organisation a connu une crise et une recomposition stratégique et organisationnelle, qui ont amené un changement de construit en matière de carrière : on a réussi lorsqu'on a su développer et déployer des compétences d'expertise scientifique incontournables articulées à des formes organisationnelles transverses. Ainsi voit-on sur cet exemple que les construits des références peuvent évoluer rapidement dans l'histoire d'une organisation, alors même que le contexte sociétal a lui-même peu évolué.

La deuxième définition (*micro*) est celle du succès de carrière comme résultant de « *l'insight* » de l'individu et de sa volonté de se « réaliser » en tant qu'individu unique (« *achievement* », dans la littérature anglo-saxonne).

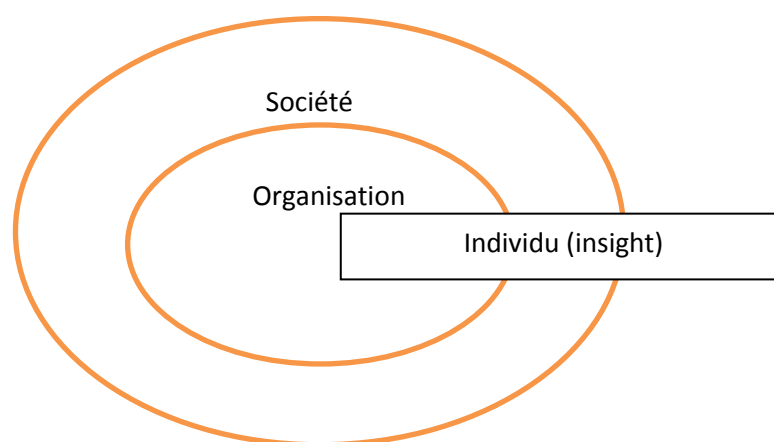


Schéma 1 – le succès de carrière : un construit multidimensionnel

Il apparaît alors pertinent de s'interroger sur l'articulation entre le construit collectif émanant d'une organisation (niveau *meso*) et l'objet *macro* que l'on pourrait qualifier de bourdieusien, lequel met en jeu les mouvements et tensions individuels au sein des classes sociales.

Ce succès *macro*, « succès sociétal », qui sera notre troisième définition, peut faire référence à un phénomène encadré dans une structure sociale au sens de Bourdieu, dans laquelle le succès *micro* correspond à l'effort original de l'individu, qui y adhère ou s'en éloigne. Le « succès sociétal » exercerait, selon les individus, une force de rappel, un cadre de référence non totalement contraignant, sur leur représentation du « succès de carrière ». A l'articulation entre « succès sociétal », comme mode structurant de la « réussite », et perception singulière (personnelle) du « succès », se situerait le fameux *habitus* bourdieusien. Lellatchitch et al. (2003) avancent le concept d'« habitus de carrière » pour montrer comment l'agent agit et perçoit le « succès de carrière » selon des « normes » intériorisées.

Pierre Bourdieu (1979, 1980) entend par habitus, des déterminismes inconscients qui pèsent sur nos représentations, mais aussi des capacités stratégiques et créatives. Une définition de Bourdieu est la suivante : « systèmes de dispositions durables et transposables, structures, structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour l'atteindre ».

Nous proposons donc de considérer le « succès de carrière » comme un construit multidimensionnel : le construit sociétal (niveau *macro*), le construit organisationnel local (niveau *meso*) et le construit né de l'insight (niveau *micro*), la synthèse étant effectuée par l'individu sur un plan subjectif. Le niveau *meso* fonctionne avec ses normes spécifiques, sans doute cohérentes avec la structure sociale d'ensemble, mais apportant des variantes pouvant être considérables et de ce fait sollicitant l'insight de l'individu, pour peu que celui-ci compare différentes organisations. On retrouve là d'ailleurs le problème d'articulation entre la culture dite « d'entreprise » (concept qui peut s'appliquer pareillement à des organisations publiques) et la culture sociétale, dont le mécanisme peut être décrit comme suit : si je constate au niveau *meso* qu'il existe au moins deux déclinaisons très différentes d'un modèle social, c'est que je peux choisir, ou en tout cas qu'il m'est possible de réfléchir à ma propre posture et mon propre devenir. La prise en compte de ce type de raisonnement individuel, soit dit en passant, permet de poser autrement la question des enjeux de la

« carrière sans frontière » (la « boundariless career » de Arthur et Rousseau, 1996; Collin et Watts, 1996; Inkson, 1995): l'individu qui navigue d'une entreprise à une autre se donne les moyens de ne pas se faire enfermer dans le système social de son organisation, il se dégage ainsi de la structure sociétale en se donnant la faculté de mener une activité d'*insight* et de choisir un référentiel qui lui convienne. Il devient ainsi un agent de changement social pour lui-même et pour la structure.

### *Limites*

Emettons dès à présent quelques critiques vis-à-vis de cette proposition. Tout d'abord, comme on l'a dit plus haut, les construits collectifs organisationnels ne sont pas forcément des construits homogènes à l'échelle de l'organisation ; il peut y avoir des sous-ensembles organisationnels, voire des lignes transversales, ayant la capacité de construire ou défendre (par exemple en cas de rachat ou fusion) des représentations autonomes. C'est la question classique de la culture d'entreprise qui, si l'on y regarde de plus près, se révèle n'être qu'un patchwork tissé à partir de cultures métiers (i.e. la culture des comptables, la culture des chercheurs, la culture des chauffeurs de taxis), de transversalités (les chercheurs organisés en corporations transversales), de cultures pays, d'empilements historiques de cultures diverses (i.e. la culture des anciens d'Aventis au sein de Sanofi), etc.

D'autre part, considérer le succès comme un construit individuel sociocognitif oblige à prendre en compte le processus dans le temps, au gré des expériences, avec des constructions et déconstructions de sens.

Enfin, comme rappelé dans Arthur (2005), la carrière se définit de plus en plus vis-à-vis d'un périmètre de vie qui dépasse l'entreprise. Il y a là aussi des référentiels sociaux construits, mais hors de l'entreprise. Du coup, par exemple, il serait légitime de se demander quelle pourrait être la construction sociale d'un succès de carrière dans le domaine politique, qui pourrait influencer un Directeur d'entreprise qui est aussi Maire de sa commune.

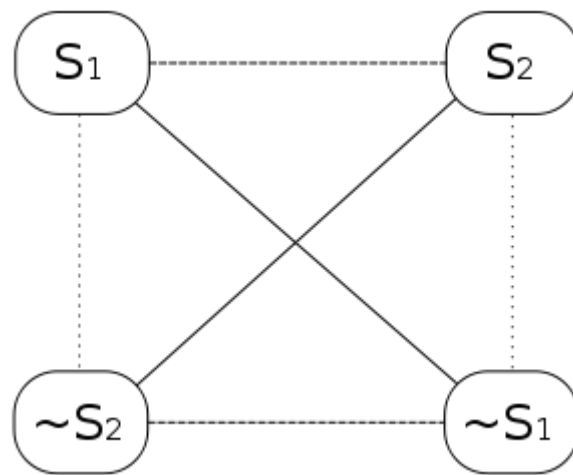
### *L'échec de carrière*

La contingence de notre dispositif de recherche fait que nous aurons de la difficulté à apprécier directement le succès de carrière. Il sera plus facile de parler d'échec de carrière (Romney et al., 1979), en se référant à des « syndromes » d'échec faciles à repérer. Pour nous, dans un dispositif idéal, ou tout du moins consacré spécifiquement aux problématiques abordées dans le présent article, il conviendrait de se donner les moyens de repérer à la fois les succès et les échecs.

Définissons la position de l'un par rapport à l'autre à l'aide du carré sémiotique de Greimas (1966).

Le carré sémiotique consiste à représenter les concepts qui sont à la base d'une structure, tel un récit ou un message publicitaire, en binômes de termes opposés et contradictoires du type vrai/faux, non-vrai/non-faux. Cela en fait apparaître les relations de conjonction et de disjonction, placées respectivement au sommet et à la base du carré, tandis que les côtés font apparaître les rapports de complémentarité et correspondent à la « deixis », celle de gauche étant positive et celle de droite négative.

Le carré sémiotique se construit sur un axe d'opposition entre deux concepts  $S_1$  et  $S_2$ , que l'on place au sommet du carré, et que l'on met en relation avec leurs contradictoires  $\sim S_2$  et  $\sim S_1$ , ou « non  $S_2$  » et « non  $S_1$  » placés à la base du carré, sur l'axe des subcontraires. Les relations entre les quatre concepts sont les suivantes:



*Schéma 2 – Le carré sémiotique selon Greimas*

- $S_1$  et  $S_2$ : axe d'opposition
- diagonales  $S_1$  et  $\sim S_1$ ,  $S_2$  et  $\sim S_2$ : axes des contradictions
- $S_1$  et  $\sim S_2$ : implication (deixis positive)
- $S_2$  et  $\sim S_1$ : implication (deixis négative)
- $\sim S_2$  et  $\sim S_1$ : axe du neutre (ni l'un, ni l'autre)

Le carré sémiotique permet également d'obtenir un certain nombre de méta-concepts, qui sont composés à partir des quatre premiers. En particulier:

- $S_1$  et  $S_2$
- ni  $S_1$  ni  $S_2$

S1 serait ici le succès, S2 l'échec. ~ S1 serait le non succès et ~ S2 le non échec. On voit ici que l'échec n'est pas synonyme de non succès mais que l'échec implique le non succès. On notera également le concept important de ni-ni : ma vie n'est ni un succès ni un échec.

L'échec, comme le succès, peut être défini aux trois niveaux définis plus haut, c'est-à-dire par rapport à une norme sociétale, une norme organisationnelle locale, ou un jugement personnel né de l'insight.

En fait, selon nous, pour le succès d'une part et pour l'échec de l'autre, il y aurait possibilité de combinaison selon le niveau (individuel/organisationnel/sociétal) qui est pris en compte. Ainsi peut-on être, par exemple, en échec si l'on se réfère aux normes de son organisation, en non échec/non succès si l'on se réfère aux normes sociétales, et en succès si l'on se réfère à ses aspirations personnelles.

## *Méthode d'analyse des entretiens, système de caractérisation des échecs de carrière*

En reprenant le corpus des interviews, nous avons cherché à repérer les différents « syndromes d'échec », c'est-à-dire des situations type d'histoire de vie caractérisées par un ensemble de symptômes de souffrances au travail et/ou de sentiments d'échec. Nous avons pris soin de repérer, dans chaque entretien, le sentiment d'échec qu'il se réfère, selon les individus, de manière dominante à une norme sociétale (niveau *macro*), de manière dominante à une norme organisationnelle (niveau *meso*), ou de manière dominante à leur propre définition issue d'un travail d'*insight* (niveau *micro*). La liste en est donnée dans le tableau suivant.

*Tableau 1 -Liste des syndromes d'échec repérés dans le corpus des interviews de chercheur*

- Perte de sens (les raisons d'engagement dans la recherche sont « déçues », et rien ne vient les remplacer)
- Ennui, tâches répétitives
- « Usure du sportif » (il faut remettre en permanence sa capacité à l'épreuve)
- Manque de visibilité sur le futur

- Guérillas relationnelles (souvent à l'œuvre sur de longues périodes, ce qui peut se combiner à un sentiment d'enfermement, le chercheur, compte tenu de sa spécialité, se sentant prisonnier de son laboratoire)
- Obsolescence des compétences et conséquences possibles
- Changement de poste subi (du fait de changements de structures, telle la création d'une UMR, la fusion de laboratoires, etc.)
- Désengagement lié à un espoir déçu (« je vois bien que je ne trouverai pas la molécule qui va sauver l'humanité », « je ne serai jamais Directeur de Recherche », « je n'aurai pas ce poste de Directeur Scientifique », etc.)
- Etre mis à l'écart des projets les plus intéressants
- Donner l'image d'une faible valeur ajoutée
- Etre en doublon en cas de réorganisation
- Ne pas faire les bons choix en cas de problématiques émergentes et se retrouver sur une « branche morte »
- Prendre trop de responsabilités, ne pas déléguer, risquer le burn out

## *Résultats*

### *Echantillon*

Nous disposons de 75 interviews réalisées dans le cadre de l'étude centrale menée au sein des R&D de quatre organisations (environ 20 par organisation, sélectionnés pour rendre compte du maximum de diversité) et de 12 interviews complémentaires menées au sein de l'une d'entre elles.

Toutes les 87 retranscriptions d'interviews ne permettent pas de définir précisément la posture du chercheur interviewé vis-à-vis du sentiment d'échec. Sont utilisables 63 interviews provenant de l'enquête centrale et 11 provenant de l'étude complémentaire, ce qui fournit 74 cas au total. Ces cas sont répartis en 2 cohortes (32/33 ans d'une part, 42/43 ans d'autre part). Le sentiment d'échec est évalué selon la représentation qu'en a l'interviewé au moment de l'interview.

### *Sentiment d'échec selon les cohortes*



Sur les 74 interviews disponibles, nous avons caractérisé 26 cas témoignant d'un sentiment d'échec.

La cohorte la plus jeune (32 interviews) comporte 5 cas de sentiment d'échec, et la cohorte des chercheurs les plus âgés (42 interviews) en comporte 21.

#### *Sentiment d'échec et type d'organisation*

39 interviews concernent des chercheurs de directions R&D d'entreprises privées, le reste de l'échantillon concernant des chercheurs de structures publique et semi-publique.

Sur les 39 chercheurs travaillant en entreprise, 12 ont un sentiment d'échec ; sur les 35 chercheurs du public/semi-public, 14 ont un sentiment d'échec.

#### *Sentiment d'échec et origine socio-parentale*

	Sentiment d'échec	Total échantillon
Famille comportant au moins un chercheur en entreprise, un cadre supérieur ou un chef d'entreprise non artisan commerçant	1	13
Famille comportant au moins un artisan commerçant ou métiers intermédiaires en entreprise mais pas de chercheur en entreprise, cadre supérieur ni chef d'entreprise autre	16	42
Famille ne comportant que des inactifs, agriculteurs, employés, ouvriers	9	19
Total	26	74

*Tableau 2 – corrélation entre origine socio-parentale et sentiment d'échec*

### Origine perçue de l'échec

	Occurrence
Perte de sens (les raisons d'engagement dans la recherche sont « déçues », et rien ne vient les remplacer)	9
Ennui, tâches répétitives	7
« Usure du sportif » (il faut remettre en permanence sa capacité à l'épreuve)	3
Manque de visibilité sur le futur	12
Guérillas relationnelles (souvent à l'œuvre sur de longues périodes, ce qui peut se combiner à un sentiment d'enfermement, le chercheur, compte tenu de sa spécialité, se sentant prisonnier de son laboratoire)	9
Obsolescence des compétences et conséquences possibles	7
Changement de poste subi (du fait de changements de structures, telle la création d'une UMR, la fusion de laboratoires, etc.)	8
Désengagement lié à un espoir déçu (« je vois bien que je ne trouverai pas la molécule qui va sauver l'humanité », « je ne serai jamais Directeur de Recherche », « je n'aurai pas ce poste de Directeur Scientifique », etc.)	14
Etre mis à l'écart des projets les plus intéressants	12
Donner l'image d'une faible valeur ajoutée	7
Etre en doublon en cas de réorganisation	6
Ne pas faire les bons choix en cas de problématiques émergentes et se retrouver sur une « branche morte »	8
Prendre trop de responsabilités, ne pas déléguer, risquer le burn out	4
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>

Tableau 3 – Causes d'échec

### Discussion

Ces premiers résultats permettent de poser quelques hypothèses simples, une analyse statistique plus fine ne donnant que des précisions illusoires compte tenu de l'origine des données dont nous disposons.

Ces hypothèses sont les suivantes :

1. Le sentiment d'échec de carrière peut apparaître précocement, et se développerait jusqu'à concerner environ la moitié d'une population de chercheurs.

2. La nature de l'organisation de recherche (opposant ici grossièrement privée versus publique) ne semble pas être un facteur discriminant.
3. L'origine socio-parentale semble influencer fortement le taux de chercheurs témoignant d'un sentiment d'échec.
4. Les causes d'échec sont variées et se combinent entre elles.

## *Limites et perspectives*

### *Echantillon*

La structuration de l'échantillon en deux cohortes, dans notre étude, complique et brouille certains résultats fins que nous avons cherché à obtenir. Il est par exemple difficile de mélanger sans précaution les sentiments d'échec des jeunes avec celui des chercheurs à mi-vie ; l'intérêt d'une structuration en cohorte pourrait résider dans la compréhension des dynamiques individuelles, mais nous ne pouvons ici affirmer qu'un chercheur de la cohorte la moins âgée en sentiment d'échec le sera encore dix ans après, et il est souvent hasardeux de conclure aux vues des interviews que les chercheurs plus âgés en situation d'échec l'étaient déjà dix ans plus tôt. Pour un dispositif futur, on peut souhaiter une focalisation sur une seule cohorte située juste après la mi-vie, ou mieux sur un suivi longitudinal long, ce qui alourdirait considérablement le dispositif.

A ce propos, il nous semble nécessaire de recommander le maintien du principe des interviews lourds rétrospectifs portant sur la carrière, qui permettent seuls de saisir l'idiosyncrasie (le caractère unique d'une personne interviewée) et de comprendre les mécanismes d'évolution de la représentation du succès/échec, dont la construction peut être qualifiée de processuelle, dans la mesure où, rappelons-le, comme le dit Weick (1996), le succès de carrière qu'une personne a déjà expérimenté influencera les « *enactments* » suivants de cette carrière et la représentation qu'a cette personne du succès.

Par ailleurs, l'homogénéité des diplômés (thèse de doctorat), annoncée en début d'article comme étant un point fort de notre dispositif, nous semble tout de même discutable. Duru Bellat et Kieffer (2008) insistent sur le fait que le système d'enseignement donne l'apparence d'une plus grande égalité aujourd'hui qu'il ne l'était après la guerre (taux d'obtention du baccalauréat, accès aux études supérieures), mais qu'en fait les inégalités se trouvent repoussées en fin de parcours dans la différenciation par les filières. Une thèse obtenue dans une université mal classée de banlieue ne « vaut » certainement pas la thèse d'une Grande Ecole ou d'une université parisienne prestigieuse, par exemple.

D'autre part, il serait pertinent d'analyser plus précisément l'impact du contexte organisationnel sur les résultats. Nous n'avons pas détaillé ici les nuances qui peuvent se dessiner d'une organisation à une autre, parmi les quatre terrains étudiés, d'une part par souci de concision dans la rédaction, du fait de la taille de l'échantillon d'autre part. Disons

simplement, pour prendre un exemple, qu'un interviewé de 43 ans d'une organisation qui ne maintient pas ses jeunes en R&D plus de 6 ou 7 ans avant de les faire évoluer vers des fonctions opérationnelles, sauf problème ou au contraire fort potentiel humain, n'aura pas la même représentation de sa carrière qu'un interviewé de 43 ans d'un organisme de recherche semi-public.

### *Origine socio-parentale*

On peut faire, dans ce registre, une première critique générale portant sur les deux segmentations utilisées : ces dernières (surtout la « classique ») sont basées, si l'on se réfère à nos trois niveaux sociétaux, uniquement sur une référence au niveau *macro*. Nous sommes donc amenés à analyser les représentations et comportements des individus de manière tridimensionnelle en les corrélant avec un classement de nature *macro*, ce qui n'est méthodologiquement pas satisfaisant. L'idéal (sans doute non atteignable) serait de classer aussi les parents en P1/P2/P3, par exemple en les interviewant eux-mêmes...

On remarquera aussi que nous ne prenons pas en compte les diplômes des parents, contrairement à Duru Bellat et Kiffer (2008), ni l'effet combiné des deux parents, ni la possibilité que la situation des parents ait changé au cours du temps.

### *Positionnement de la question de recherche dans un modèle intégrateur*

Un prochain dispositif, s'il est conçu *ad hoc*, devrait ouvrir la voie à des analyses plus fines portant sur les items de chacune de ces quatre dimensions décrivant le comportement de carrière des individus: insight/pro-activité/formalisation des projections dans le futur/niveau d'originalité des fins et leviers. Il nous paraît important aussi de prendre en compte le niveau d'ambition, difficile à percevoir dans sa dimension dynamique. Un dispositif *ad hoc* doit également nous ouvrir la possibilité d'analyser la posture de l'interviewé en utilisant la richesse du carré sémiotique succès/échec.

Enfin, nous recommandons, dans un agenda de recherche, de prendre en compte dans le modèle les impacts des systèmes de gestion de carrière mis en place dans les organisations, qui dépendent eux-mêmes fortement des caractéristiques de l'activité de recherche (Fort et Fixari, 2005). Il nous semble que c'est là un élément à prendre nécessairement en compte si l'on veut aider les parties prenantes des organisations à mieux ajuster les dispositifs d'intégration des jeunes chercheurs et d'accompagnement de carrière.

## *Bibliographie*

- ARTHUR, M. B. (2005). "Career success in a boundaryless world." Journal of Organizational Behaviour: 177-202.
- ARTHUR, M. B. et D. M. ROUSSEAU (1996). The boundaryless career. New York, Oxford University Press.
- AUSTIN, J. T. et J. B. VANCOUVER (1996). "Goal constructs in psychology: Structure, process, and content." Psychological Bulletin **120**: 338-375.
- BOURDIEU, P. (1979). La distinction, critique sociale du jugement. Paris, Ed. de Minuit.
- BOURDIEU, P. (1980). Le sens pratique. Paris, Editions de Minuit.
- CALLANAN, G. A. (2003). "What price career success?" Career Development International **8**(3): 126-133.
- COLLIN, A. et A. G. WATTS (1996). "The death and transfiguration of career - and of career guidance." British Journal of Guidance and counselling **24**(3): 385-398.
- DURU-BELLAT, M., S. LE BASTARD-LANDIER, et al. (2004). "Tonalité sociale du contexte et expérience scolaire des élèves au lycée et à l'école primaire." Revue Française de Sociologie **45**(3): 441-468.
- DURU-BELLAT, M. et A. KIEFFER (2008). "Du baccalauréat à l'enseignement supérieur en France: déplacement et recomposition des inégalités." Populations **63**: 123-157.
- FORT, F. et D. FIXARI (2005). "Gérer des chercheurs en entreprise: carrières, affectation aux projets et pilotage des compétences." Annales des Mines - Gérer et Comprendre **Septembre**.
- GREIMAS, A. J. (1966). Sémantique structurale. Paris, Larousse.
- HALL, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, Sage.
- HESLIN, P. A. (2005). "Experiencing career success." Organizational dynamics **34**(4): 376-390.
- HUGHES, E. (1958). Men and their work. Glencoe, The Free Press.
- INKSON, K. (1995). "Effects of changing economic conditions on managerial job change and careers." British Journal of Management **6**(3): 183-194.
- JUDGE, T. A. and R. D. BRETZ (1994). "Political Influence Behavior and Career Success." Journal of Management **20**(1): 43-65.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1994). Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective. Palo Alto, CPP Books : 9-31

PARSONS, F. (1909). Choosing a vocation. Boston, Houghton Mifflin.

ROBBINS, P. S. (2003). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, and Applications. London, Prentice Hall International. ROMNEY, A. K., T. SMITH, et al. (1979). "Concepts of success and failure." Social Science Research **8**: 302-326.

WEICK, K. E. (1996). Enactment and boundariless career: organizing as we work. The boundariless career. M. B. ARTHUR and D. M. ROUSSEAU. New York, Oxford University Press: 40-57.

ZIGLAR, Z. (1997). Over the top. Atlanta, Thomas Nelson.