

CAHIER DE RECHERCHE
2011-01

UNE METHODE CONSTRUCTIONNISTE ET PRAGMATIQUE POUR
L'ETUDE DE LA CARRIERE DES CHERCHEURS

François Fort (IMRI & DRM CREPA - Université Paris Dauphine)

Une méthode constructionniste et pragmatique pour l'étude de la carrière des chercheurs

François Fort (IMRI & DRM CREPA -Université Paris Dauphine)

« Je m'avise, à raconter les années de ma jeunesse, des trous singuliers de ma mémoire, ou du moins de la construction que ma mémoire en élabore. Je raconte ma vie comme on fait les rêves au réveil. Tout d'un coup de simples anecdotes sont données pour des épisodes essentiels. »

*Blanche ou l'oubli
Louis Aragon, 1972*

« La vie, pour l'œil intérieur qui cherche à la reconstituer, ressemble beaucoup à ces rêves dont on se croyait mémoire, et puis qu'il est impossible de préciser. Une image en flotte encore, au delà de laquelle on voudrait aller, ou en deçà sans y vraiment parvenir [...]. Je relis ma vie comme un roman que j'aurais aimé, ou pas aimé, enfin qui m'eut fait jadis une certaine impression. J'en saute les pages, cherchant ce moment dont j'attends qu'il me prenne à la gorge, je ne le trouve pas, ou peut-être l'ai-je passé. Est-ce bien cela, oublier? Un cache-cache avec soi-même. Il y a des périodes entières de l'existence qui semblent ainsi perdues. »

*Blanche ou l'Oubli
Louis Aragon, 1972*

« Ma vie est l'histoire d'un inconscient qui a accompli sa réalisation. Tout ce qui gît dans l'inconscient veut devenir évènement et la personnalité, elle aussi, veut se déployer à partir de ses conditions inconscientes et se sentir vivre en tant que totalité. Pour décrire chez moi ce devenir tel qu'il a été, je ne puis me servir du langage scientifique [...]. Ce que l'on est selon son intuition intérieure [...], on ne peut l'exprimer qu'au moyen d'un mythe [...]. J'ai donc entrepris aujourd'hui, dans ma quatre-vingt-troisième année, de raconter le mythe de ma vie. Mais je ne puis faire que des constatations immédiates, raconter des histoires. Sont-elles vraies ? Là n'est pas le problème. La question est celle-ci : est-ce mon aventure, est-ce ma vérité ? »

*Ma vie
C.G. Jung, 1962*

Introduction

Il existe, selon nous, un ensemble de raisons pour lesquelles un effort méthodologique et épistémologique reste à consentir en matière de recherche sur la gestion de carrière des chercheurs.

La première est due à l'apparition, durant les années 80, du fait de changements du contexte économique global et de ses impacts sur la vie des entreprises et de ses salariés, des courants dits des « boundariless careers » (Arthur et Rousseau, 1996 ; Inkson, 1995 ; Collin et Watts, 1996) et des « protean careers » (Mirvis et Hall, 1994), qui mettent en particulier l'accent sur l'autoprogrammation (ou self-management) du travail et plus généralement des expériences de vie. L'évolution de nos sociétés, l'évolution de la manière qu'ont les chercheurs en sciences sociales de considérer l'homme au travail ne sont pas, elles aussi, étrangères à l'émergence de ces « *main streams* », et renforcent la légitimité de courants constructionnistes et phénoménologistes, qui considèrent le problème de la carrière de l'individu, de sa construction, comme étant une question centrale. Ces courants produisent des repères conceptuels et méthodologiques pour le conseil individuel, mais ils délaissent ou critiquent logiquement la recherche d'une compréhension distanciée des phénomènes généraux à l'œuvre, en particulier organisationnels, la considérant comme d'essence positiviste. Il nous semble qu'un débat reste ouvert aujourd'hui concernant l'intérêt et la légitimité d'études empiriques visant la production de connaissance utilisable dans le champ de l'organisation sans que soit contredite une posture constructionniste dite « faible » ou « pragmatique ».

Dans cette perspective, un problème central concerne l'impossibilité de retrouver une trace fiable et objective des conditions et processus de décision à l'œuvre lors de séquences antérieures. L'individu ayant, en effet, au travers d'un récit qu'il peut faire de sa vie, la propension à construire du sens (le *sense making* de Weick, ou la construction du « mythe de sa propre vie », pour reprendre l'expression de Young) de manière contingente et unique, on ne peut approcher que de très loin les « faits bruts »¹, si tant est que l'on accepte la réalité de leur existence.

Enfin, il faut noter un manque de données empiriques, et surtout une faible variété des contextes étudiés², y compris chez des auteurs ne se réclamant pas de courants constructionnistes. Les tenants des courants « boundariless » et « protean » ont fréquemment pris appui sur les terrains très spécifiques de la recherche ou R&D américaines, ce qui peut se comprendre tant l'activité du chercheur peut être a priori considérée comme un cas extrême ou avant-gardiste ; mais de nombreux auteurs ont également souligné le caractère partiel, peu varié et superficiel de ces ancrages empiriques (Dany et al., 2011).

Dans ce papier, nous proposerons une méthode d'entretien individuel de carrière destinée à des chercheurs, d'essence constructionniste et pragmatique, et nous la situerons dans le paysage épistémologique. Pour comprendre ce positionnement, nous présenterons en début de texte les principaux concepts servant de socle aux courants des boundariless et protean careers. Nous donnerons, afin d'illustrer l'usage qui peut être fait de la méthode, deux exemples complets d'entretiens à travers la restitution des verbatim. Nous concluons par une réflexion sur l'exploitation possible de tels matériaux.

¹ Pour faire référence à un concept central chez les constructivistes dits « faibles », qui croient en l'existence d'une réalité brute vers laquelle il s'agit de tendre au travers de la science, et qui sert de support à l'activité sociale de construction.

² Dany, 2003 ; Dany et al., 2011 ; Jacoby, 1999 ; Kidd, 2004 ; Nicholson, 1996 ; Pringle et Mallon, 2003

1. Une méthode d'entretien individuel de carrière

Quel regard est porté par les chercheurs se réclamant des courants des « boundariless careers » et des « protean careers » sur l'individu et sa carrière ? Qu'est-ce que le self-management ?

Avec les nouveaux paradigmes de la gestion de carrière, est abandonné un système de gestion d'entreprise conçu pour fonctionner dans un environnement hiérarchique, voire bureaucratique, qui déterminait la carrière de l'individu en la planifiant sur le long terme. Cela donnait lieu, au plan académique, à une tendance très dominante, en particulier dans la « *vocational therapy* », consistant à mener des études en grande majorité consacrées à l'intra entreprise et à l'*organizational career* (Kidd et Green, 2006). La nouvelle conception recentre l'analyse sur l'individu, dont le terrain de jeu ne se limite plus à une seule organisation. D'où le terme de « *boundariless careers* », proposé et explicité par des auteurs anglo-saxons comme Arthur et Rousseau ou Inkson, au milieu des années 90 (Arthur et Rousseau, 1996 ; Inkson, 1995 ; Collin et Watts, 1996), terme qui entend que l'individu optimise sa propre carrière de manière inter organisationnelle.

L'introduction, à la même période, de la notion de « *protean career* » par Mirvis et Hall³ précisée dans un ouvrage au titre évocateur (« *The career is dead, long live the career* »), complète le système conceptuel. Dans ce second vocable réside l'idée selon laquelle l'individu peut changer de forme selon sa volonté. La carrière d'un individu est alors considérée comme un cheminement unique, dont la forme dépend des expériences individuelles, de la quête de réalisation de soi, des choix de l'individu, mêlant les mondes personnels et les mondes professionnels, choix effectués par lui en fonction d'une représentation qu'il se fait des processus mêmes de construction de carrière. Le changement de nature des contrats psychologiques (contrats qui lient de manière plus ou moins synallagmatique l'employé et son entreprise au-delà du contrat de travail, pour résumer) en est à la fois une cause et une conséquence... Dans cette conception holiste (l'individu est un tout, un être total au sens des ethnologues, un être qui réconcilie conscient et inconscient), l'organisation est conçue comme l'un des cadres ouverts dans lesquels l'individu poursuit ses aspirations en vue d'atteindre une certaine forme de succès psychologique (Gingras et al. 2003).

Dans cette vague conceptuelle des carrières protéiformes, une tendance des auteurs académiques est de mettre en avant la capacité des individus à se projeter dans l'avenir, à se définir des buts, voire à formuler des stratégies individuelles... Une majorité d'auteurs, se rattachant au courant constructiviste⁴, insistent sur le fait que les individus contribuent à la création de leur réalité sociale non seulement au travers du langage, mais aussi par leurs actes, et que cela pousse, selon eux, à incorporer structurellement la notion de buts à long terme, d'actions dirigées, de projets (Young et Valach, 2004). Cela donne naissance à la "*contextual action theory of career*" (Ibid. p 501). Dans cette théorie, "*the intentional actions used by agents can be conceptualized and analyzed as oriented toward the personal and shared conception or anticipation of ends (goals, striving for end states) and toward processes occurring while attaining or attempting to attain these ends*" (Ibid p.501). Selon cette conception, "*action is conceptualized as a system that is organized at three levels: (1) goal*

³ MIRVIS, P. H. and D. T. HALL (1994). "Psychological success and the boundariless career." *Journal of Organizational Behaviour* **15**: 365-380. ; précisé par Hall et Mirvis (1996) dans le livre de Hall (1996)

⁴ Le constructivisme est un courant de pensée pour lequel les connaissances, les représentations et les catégories mentales qui les organisent ne sont pas le reflet d'une réalité intrinsèque mais le fruit de l'entendement humain

setting, (2) strategies, including cognitive steering, and (3) operations, including subconscious self-regulation."

Le *main stream* fait donc revenir finalement, par glissements sémantiques, à des conceptions extrêmement génériques du management, où la fixation d'objectif, la stratégie, les opérations constituent des noyaux incontournables. Appliquer cette approche à l'individu, qui se construirait, ainsi que sa relation au monde, au travers de ces mécaniques managériales, c'est accorder à ce dernier une liberté expérientielle qui serait fortement finalisée, ce qui rejoint les rêves des premiers théoriciens de la carrière nomade. L'individu a un « projet » (Young et Valach, 2004), c'est un « dirigeant de lui-même ».

Certains auteurs font cependant la distinction entre « *exploring possibilities* » et « *following strict guidelines* » mais toujours en se référant à un but. D'autres, de plus en plus nombreux, préfèrent parler de « pro-activité » plutôt que de « stratégie » ou de « but » de carrière.

Avec la pro-activité, on s'oppose en quelque sorte aux théories privilégiant le but, pour mettre en avant une fonction régulatrice de l'action (Skinner, 1999). On se situe alors dans un champ conceptuel que la théorie du « *sense making* » aide à comprendre. L'individu devient un agent de socialisation à partir du moment où, dans ses expériences, il est conduit à se situer face aux influences, aux sollicitations, aux attentes de milieux différents et hétérogènes, et à faire jouer ses propres influences pour se faire reconnaître. Nous sommes dans la conception de Karl Weick : le sujet se constitue par ses activités sur son environnement autant qu'il est constitué par son environnement. Le sujet cherche les moyens, les motifs, les raisons pour restructurer les circonstances de manière à devenir « opérateur de réorientation et de transformation du cours des évènements » (Baubion-Broye et al. 1987) et non pour s'adapter aux circonstances imposées ou imposer ses vues personnelles à son environnement.

On se trouve là dans des conceptions à la fois interactionnistes, constructivistes⁵ et phénoménologiques de la carrière.

On va retrouver cette dimension dans la théorie des transitions du rôle professionnel de Nicholson, pour qui il peut exister des attitudes « proactives » du sujet qui tente de « manipuler » l'environnement pour qu'il corresponde au moins en partie à ses attentes. Cette proactivité peut opérer à l'occasion d'une transition psychosociale, d'un sentiment de déséquilibre plus ou moins anticipé – voir Grandrose et al. 1987 qui évoquent la théorie de la décision de March et Simon, ou de formulation/action de l'acteur qui essaie de piloter sa carrière au sein de son organisation.

Stratégie exploratoire ou focalisée, pro-activité, dans tous les cas la notion d'agence est importante pour penser la carrière. Pour Cochran (1994), "an agent is one who makes things happen, whereas patients allows life to happen to them". Un agent recherche l'atteinte, la réalisation d'un projet personnel plus ou moins clairement défini, avec une certaine performance.

Proposition d'une méthode pragmatique

La méthodologie que nous proposons a été élaborée dans le cadre d'une recherche⁶ comportant une série de 75 entretiens⁷ effectués auprès de chercheurs de Directions R&D de quatre grandes

⁵ Watts 2001 ; Patton et Mc Mahon 2002 cités par Gingras et al 2003

organisations françaises, entretiens visant à comprendre, à travers leurs narrations, sur le passé et le présent, les comportements et les ressentis des agents, et comment cela affecte le développement de leur carrière. « *Little attention has been given to sequences of cognitions, feelings, and behaviours as experience in one role affects the next, and so on* » regrette Kidd en 2004. Paradoxalement, une telle approche empirique, si elle paraît bien s'articuler avec la conception de l'agent telle qu'elle se dégage du courant des « *protean careers* », peut également, selon nous, servir à la « *challenger* », facilitant la mise à jour d'émotions, de sens, de modes de raisonnement inattendus et non conformes au *main stream*, par exemple l'existence de scripts (Gioia et Pool, 1984 ; au sens qu'en donnent Dany et al., 2011) sous-jacents. Notre parti pris consiste aussi à faire l'effort de ne pas induire de connotations correspondant aux présupposés que nous avons évoqués précédemment. En particulier, nous tentons de ne pas induire qu'il est préférable (ou même simplement « naturel ») d'avoir un projet de vie, d'avoir des stratégies ou d'être pro-actif, encore moins qu'il est préférable ou naturel de se soucier de sa performance en matière de gestion de carrière.

Nous avons élaboré une technique d'interview en deux temps, le premier étant peu directif, le second cherchant à « challenger » les déclarations effectuées préalablement, ce qui en fait son originalité et découle de notre parti pris épistémologique.

La première partie de l'entretien correspond à une interview peu structurée mais réalisée en profondeur. Elle vise à tirer un premier récit de vie (Cohen et Mallon, 2001), ou *life trajectory* (Savickas et al., 2009) en laissant fonctionner le *sense making* (Weick, 1995), selon une perspective constructiviste. Nous nous référons en cela à des auteurs tel Savickas (1997) qui met l'accent sur les *biographical hermeneutics*, et conseille l'usage des approches narratives. On prête attention à la fois à la manière de présenter l'histoire de vie (la forme, c'est-à-dire ici l'émotion, la symbolique, la manière de découper en séquences, de parler des moments clef, des acteurs clef⁸) et au contenu (Siverman, 1993); on intervient peu, afin d'éviter l'effet de « *research-author* », mais on favorise les références au contexte social dans lequel sont encastrées les histoires de vie (Higgins, 2001 ; Cohen et Mallon, 2001 ; Savickas et al., 2009), ou plus généralement les relations avec les autres (Phillips et al., 2001). Nous essayons ainsi de diminuer l'effet des « *display rules* » et « *feeling rules* » (Ashforth et Humphrey, 1993) qui contraignent l'interviewé (et l'interviewer, les deux ayant tendance à développer des interactions qui co-construisent la réalité) à s'inscrire dans un discours conforme, qui se cantonne souvent au cadre gestionnaire de l'entreprise (Martin et al., 1998 ; Kidd, 2004).

Cette première phase de l'entretien permet d'approcher la manière avec laquelle les chercheurs interviewés appréhendent le « *sense of reality that [they] have about their own world* », et « *how they experience and make sense of themselves and their environments* » (Musson, 1998) en évitant les approches trop positivistes et fragmentées. Nous nous attendons, lors du recueil de ces récits, à nous trouver face à des « *complex, baggy, sometimes contradictory, often circuitous accounts of their careers that people construct in the course of research conversations or qualitative interviews* » ; il s'agit de « *familiar, everyday connotations - a commonsense resonance that is missing from much of the career literature in its attempts to be "scientific"...* » « *Story remind us of the ways in which we all*

⁶ Elle a donné lieu par la suite à de l'ingénierie RH effectuée par HRM/RIST, spin-off de l'IMRI, aboutissant à la conception d'une démarche proposée sous le nom de « R&D career self-management process© ».

⁷ L'auteur, Jelloul Messaoudène et Jean Vincent se sont réparti ces entretiens ; les verbatims ont été notés in extenso, cette méthode ayant été préférée, après essais, à celle de l'enregistrement/retranscription car contrairement à cette dernière, elle ralentit mécaniquement le rythme de l'entretien et donne ainsi plus de chance à l'interviewé de sortir d'un discours convenu, aux normes de l'entreprise.

⁸ tels que l'évoquent Nicholson, 1990 ou Kidd, 2004

continuously cast and recast our life experiences in different contexts and for audiences as diverse as our children, parents, friends, colleagues, and ourselves " (Cohen et Mallon, 2001 , p50).

La seconde phase de l'interview est plus directive. On reprend les éléments recueillis dans la première partie d'entretien, en présentant à l'interviewé les concepts de « moment-clef de carrière », de « contrat psychologique », de « partie prenante », puis en le faisant réfléchir pour qu'il identifie ses propres moments-clef, contrats psychologiques et parties prenantes. Ensuite, nous le « challengeons » avec des scénarii alternatifs : « Peut-être à cette période là auriez-vous pu faire cela ? Y avez-vous pensé ? Qu'en pensez-vous rétrospectivement ? Vos collègues ont plutôt pris telle option dans la même situation...» Ces questions tendent à rééquilibrer les récits d'un niveau syntagmatique dominant (le récit comme un enchaînement d'étapes devenant rétrospectivement évident) vers plus de volume paradigmatique (l'attitude et l'activité cognitive face à des alternatives). Nous utilisons pour cela, en tant que ressources interprétatives, la connaissance que nous avons acquise préalablement de l'histoire de l'entreprise et des domaines scientifiques dans lesquels l'interviewé se meut, ainsi que des trajectoires de carrière, des plus fréquentes aux plus atypiques, telles que décrites par des spécialistes RH et des patrons scientifiques de l'organisation, interviewés au préalable. Ces ressources interprétatives s'accroissent au fur et à mesure qu'ont lieu les entretiens, et intègrent des dimensions sortant du strict monde de l'entreprise. Une difficulté consiste à garder un haut niveau d'empathie durant cette phase, en prenant soin de ne pas mettre l'interviewé en face de ce qu'il pourrait considérer comme des contradictions qu'il ne souhaitait pas (s') avouer, ou des erreurs de jugement, mais en lui proposant au contraire d'enrichir son appréhension de son histoire de vie et de mieux comprendre la nature de ses processus de décision, rationnels ou « *other than rational* » (Phillips, 1997 ; Murtagh et al ., 2011). A l'issue de cet exercice, on revoit avec lui l'emplacement de ses moments-clef, on le laisse parler à nouveau sur chacun d'eux pour qu'il enrichisse, voire reconstruise son histoire s'il en éprouve le besoin. A cette phase, nous utilisons en particulier des méthodes non directives d'analyse des événements critiques⁹. On dispose ainsi d'une appréhension des représentations, ainsi que des processus de décision ou de non décision. Enfin, on réinterroge avec lui l'ensemble du récit en demandant ce qui, selon lui, constitue « une brillante carrière » dans son organisation (en essayant de distinguer entre le discours officiel correspondant à un modèle explicite et les scripts construits socialement correspondant à la réalité telle qu'il la perçoit), les moyens d'y parvenir (même distinction), et en le faisant comparer avec sa propre attente de succès et les leviers qu'il est prêt/qu'il sait actionner.

Il faut souligner ici l'intérêt et la difficulté d'utilisation du concept de moment clef de carrière dans ce type d'entretien. Nous définissons ce concept comme suit : un moment dans la carrière d'un individu où son champ des possibles est large et où toute décision de carrière amènera de l'irréversibilité perçue. Cette définition suppose que certains moments clef peuvent ne pas être identifiés par le sujet, ou identifiés rétrospectivement ; et inversement que ce qui peut être pris pour un moment clef sur le moment s'avère par la suite ne pas en être un. Cette définition nous semble particulièrement adaptée aux environnements tels que la Recherche publique ou la R&D privée, où le contexte évolue souvent rapidement, remettant en question la valeur des compétences détenues par l'individu, et apportant de nouvelles opportunités de déploiement de ces compétences, qui peuvent être conditionnées à des efforts d'adaptation ou de formation, alors même que l'individu est pris dans des activités ou projets plus ou moins finalisés qui peuvent diminuer l'acuité de sa veille ou le niveau de ses préoccupations de carrière. Dans une perspective constructiviste, le moment clef de carrière est un « concept-outil » servant aux parties prenantes à co-construire le sens.

La première phase d'entretien renseigne partiellement, et éclaire surtout l'état d'esprit de l'interviewé au moment de l'interview, ainsi que sa manière de voir le futur du fait de la reconstruction de son histoire au travers de la production de son récit. Dans l'objectif de nos

⁹ Critical Incident Technique (CIT) : voir Chell (1998)

recherches, nous devons aussi réussir à revenir dans le passé de l'interviewé en essayant d'en comprendre le contexte d'alors et les processus de décision à l'œuvre. Nous devons donc revenir *via* l'interviewé à son état passé, « *authoring [his] own story* » (Collin, 1998).

C'est pourquoi nous introduisons la seconde étape de l'interview. Ce dispositif permet, à notre avis, de voir autrement, et d'intégrer dialectiquement la dichotomie pointée par Benjamin (1968), citée et reprise par Gabriel (1995) et Cohen et Mallon (2001) entre « *facts-as-information* » (qui se rapprochent des « faits bruts » évoqués précédemment) and « *facts-as-experience* ». Notre manière, lors du second temps de l'entretien, de revenir sur le récit en challengeant les scénarii permet d'approcher partiellement l'expérience telle que vécue dans le passé, et non de se contenter de l'expérience passée telle que reconstruite au présent. Elle se distingue en cela de la majorité des méthodes d'entretien classiques, tels le CSI de M. Savickas, ou le IPA de J.A. Smith qui « interprètent » sans réellement « challenger », en cohérence avec son projet herméneutique.

Notre méthode est d'essence constructiviste, mais elle s'appuie sur un présupposé que nous sentons au travers de la dynamique de l'entretien partagé implicitement par l'intervieweur et l'interviewé, qui permet de créer un effort vers l'objectivation du passé, présupposé selon lequel il existe une réalité intrinsèque passée, y compris une réalité des émotions, qu'il convient de retrouver. Dans la dynamique de l'interview, on laisse cependant la liberté à l'interviewé de considérer qu'on recherche la réalité qui existerait au sens positiviste du terme ou qu'on revient grâce à ce qu'on pourrait considérer comme un jeu positiviste aux émotions, considérées de manière constructiviste, d'une expérience passée, inatteignable voire non réelle. On part donc d'un postulat « tactique » emprunt, à un degré flottant, de positivisme, c'est-à-dire dont on est plus ou moins dupe/convaincu, pour stimuler la fonction herméneutique, et la co-construction de représentations portant sur des réalités historiques partagées par l'interviewer et l'interviewé.

On fait référence ici à l'un des aspects du pragmatisme de Peirce (1878), qui recommande dans sa célèbre formule : « *don't ask for the meaning, ask for the use* », et de James (1907), qui précise : « le vrai consiste simplement dans ce qui est avantageux pour la pensée. » Cette pensée pragmatique influence certains chercheurs constructivistes qui ont à se prononcer sur la validité des conclusions tirées de leurs travaux. Par exemple, comme le pointent Cohen et Mallon (2001), "Lincoln and Guba suggest a telling test in this respect, suggesting that researchers ask: would I feel sufficiently secure about my findings to construct social policy or legislation based on them? (Lincoln & Guba, 2000, p. 178) ». On trouve d'une certaine manière un prolongement de cette forme de pragmatisme au travers de la pensée épistémologique d'Habermas, qui s'exprime dans une « pragmatique transcendentale » ou « théorie de la connaissance » définissant la vérité d'un énoncé par le consensus obtenu à son propos dans une communauté idéale des chercheurs. Cela n'est pas non plus, nous semble-t-il, incompatible avec l'épistémologie de Gaston Bachelard (1937), qui délaisse toute référence à une réalité objective intrinsèque pour privilégier la tension, l'effort vers la construction scientifique, avec un souci particulier pour l'articulation entre l'abstrait et le concret au travers de l'expérience technique. Son effort vise à se dégager d'une approche directe des faits immédiats¹⁰, ce qui correspond bien à notre projet, en particulier lorsque nous mobilisons la fonction du « challenge ».

A notre sens, la manière d'organiser conceptuellement et pratiquement cette méthode permet de préciser les propositions visant à combiner les approches constructivistes et positivistes (Savickas,

¹⁰ « La véritable phénoménologie scientifique est donc bien essentiellement une phénoménotechnique. Elle renforce ce qui transparait derrière ce qui apparaît. Elle s'instruit par ce qu'elle construit (...) La science suscite un monde non plus par impulsion magique, immanente à la réalité, mais bien par une impulsion rationnelle immanente à l'esprit » (Bachelard, 1934, citation tirée de Lecourt, 1978)

2001, cité par Kidd, 2004 ; Kidd, 2004) en ne prêtant pas le flanc aux critiques sérieuses apportées aux tentatives de mix méthodologique par Lincoln et Guba (2000).

On remarquera finalement la grande difficulté à mener des études de terrain dans le domaine de la gestion de carrière individuelle. Comme le faisait remarquer Feldman (1989), "*What we believe about career is speculative and unverified (and often unverifiable)*", l'importance et la difficulté à étudier les mécanismes à l'œuvre lors des transitions, autant que les phénomènes de *retrospective sense making*, pouvant appeler à déployer des études longitudinales si longues que les résultats obtenus pourraient bien devenir en partie obsolètes du fait du changement de contexte économique et social. Par ailleurs, on comprend qu'il est souvent très délicat d'effectuer des triangulations par des entretiens complémentaires menés avec des parties prenantes autour de l'histoire de carrière d'un sujet¹¹. C'est une autre limite méthodologique majeure de ce type d'approche.

2. Deux exemples d'entretiens

Cas de Frédéric

Je suis originaire du Tarn¹². Après le bac, je vais à l'IUT de Rennes¹³, faire de la biologie (génie biologique). Je voulais trouver un métier dans le médical ou la phyto, si possible vétérinaire, car je vivais dans une ferme avec des animaux. Mais, mes parents étant de modestes éleveurs, je ne pouvais me permettre un cursus de 6 ou 7 ans, et je pensais que je n'aurais pas la capacité de faire cela. Je pensais que je pourrais plus tard revenir vers l'animal et vers mes études.

J'obtiens assez facilement mon DUT, en 1978. Je me fais alors embaucher dans la petite société de phyto, qui sera après de nombreuses aventures l'ancêtre du site de PHYTOGENE SA à Rennes. C'est à la fin du service militaire en 1980.

J'entre donc chez cette petite boîte en tant que technicien supérieur biologie. J'étais dans le secteur AAA, c'était du travail sur BBB.

Très vite cette entreprise se fait absorber dans PHYTOGENE SA, vers 1982.

Chez PHYTOGENE SA, j'ai senti des opportunités de progresser ; il y avait beaucoup de formations internes, et on pouvait accéder à des formations externes au CNAM. Là j'y vais, je m'engage dans le cursus d'ingénieur !

En 1989 j'obtiens une thèse d'ingénieur en biologie industrielle. Ensuite, par étape, je deviens cadre, puis je prends des responsabilités de management au sein de PHYTOGENE SA (1991 ou 1992).

En 1992, il y a une réorganisation dans mon secteur. Je passe à la division recherche, et je fais du criblage de molécules.

¹¹ Certains auteurs, tels Dany et al. (2011) réalisent cependant des triangulations partielles, portant sur la vision subjective non pas d'un individu mais d'une catégorie d'agents.

¹² Région du sud de la France

¹³ Ville de l'ouest de la France

En 2001, je saute sur une opportunité : il y avait des réorganisations sur le site, dans le département XX de la Division YYY. Alors je prends en charge l'unité screening du département YYY. C'est le poste que j'occupe encore actuellement. J'ai une équipe de 6 ou 7 personnes, dont un cadre.

Je me suis donc développé par des étapes progressives, j'ai fait beaucoup de formation. J'ai été beaucoup aidé par la Société. Tout le monde a joué le jeu. D'autres que moi ont d'ailleurs eu aussi ce type d'évolution.

La formation d'ingénieur a été une vraie aventure. J'étais à faire cela avec quelques collègues, c'était le début de l'informatique, ça me plaisait bien. Mon N+2 me suivait, il était sur Marseille, ça se passait bien. C'était aussi une phase de croissance importante du site, qui est passé de 400 à 900 personnes en quelques années. D'autres collègues avaient déjà fait le parcours avant moi. Je pensais que la Société était plutôt favorable. Il n'y avait pas de garanties que ça se traduise en termes de postes, mais on savait qu'il y avait de fortes chances. Dans le groupe qui faisait cela avec moi, certains ont eu moins de chances, et n'ont été cadres que 6 ou 7 ans après moi. PHYTOGENE SA nous exemptait d'heures pour le suivi de certains modules. Et on nous payait les inscriptions. Il y avait des arrangements, des équilibres, c'était autant de signaux positifs. C'est encore vrai maintenant. J'avoue que j'investissais d'abord pour moi-même avant d'investir pour l'entreprise.

Il n'y avait pas que le CNAM, mais beaucoup de formations, pour être au top ; je travaillais, il faut le dire, dans les domaines porteurs de l'entreprise.

J'avais déjà dû me remettre en question quand PHYTOGENE SA a repris ma première entreprise ; ils étaient concurrents frontaux, et du coup il a fallu adopter les méthodes de travail de PHYTOGENE SA et laisser les nôtres.

Je me suis aussi beaucoup développé en informatique, avec les formations PHYTOGENE SA et le CNAM, et sur tout ce qui est nouvelles technologies. Je me formais quand ça émergeait, avant même que ça n'arrive dans l'entreprise. Je me suis formé aussi en biotechnologies, mais c'était plutôt des cours assez généraux. Et aussi en chimie, car je me doutais que j'aurais un jour à travailler avec des chimistes. J'ai aussi fait de la formation au management, avant même de devenir manager»

QR Comment s'est effectué, plus précisément, le passage cadre, et les trois changements de secteurs ?

J'ai été d'abord cadre seul, pendant 2 ans. Je faisais de la biologie à la paillasse. Il s'agissait de mettre au point des techniques de criblage de molécules. C'était des techniques sur les plantes, et in vitro. Je travaillais avec le responsable d'équipe.

Puis on m'a confié une personne, puis rapidement une autre. La première personne est toujours dans mon équipe. Je m'entendais bien avec tout le monde.

Pendant ce temps, il y avait de nombreuses réorganisations, et le fonctionnement devenait multi sites.

J'ai changé trois fois de secteurs ; les deux premières fois, c'était imposé, la troisième, j'ai choisi. Ce dernier changement, en 2001, m'a fait passer de la recherche amont au screening en YYY, que je ne connaissais pas, même si j'avais un petit bagage. Je me suis toujours dit que si j'avais des

opportunités, même dans des secteurs différents du mien, je dirais toujours oui, donc j'essayais d'avoir des petits bagages dans un peu tout.

En 2001, restructuration, on me propose un poste qui ne me va pas. Je n'étais pas le patron de la petite équipe. Pour le poste de patron de l'équipe, un autre m'a coiffé sur le poteau, donc j'allais devenir son adjoint. Alors je prends l'initiative de me proposer sur un autre poste, le poste que j'occupe actuellement. Pour moi, c'était plus de personnes, plus de moyens, et l'assurance d'une bonne évolution. Je savais que ce poste allait sans doute se libérer. Mon patron de la recherche amont voulait me garder, il y a eu beaucoup de discussions, de tractations, de chiffres de salaires. Finalement, je suis allé voir le patron du département YYY. On se connaissait bien. Je lui présente un projet pour l'équipe : comment l'organiser selon de nouvelles idées, quelles technologies déployer pour le screening, avec quels équipements, comment fonctionner avec les équipes connexes, etc...C'était un plan à 3 ans.

QR – *Est-ce une démarche habituelle à PHYTOGENE SA ?*

Bof, non... Pour moi, ça paraissait naturel, c'était un document de travail pour le directeur du département YYY. Comme ça, il pouvait voir que ce n'était pas du bidon. Et j'étais sûr de ce que j'avançais dans ce document. Je l'ai fait plusieurs fois dans ma carrière, le coup du document à 3 ans, car quand on passe de technicien à cadre, il faut savoir batailler. Il y a même des documents que je diffusais au directeur scientifique de l'époque. C'était des documents concernant des améliorations possibles, pas forcément pour viser des postes. C'était écrit, mais toujours en relation avec la hiérarchie.

QR- *Pour le poste qui vous intéressait et qui n'a pas marché, pourquoi a-t-on choisi un autre candidat ? Pourquoi n'a-t-on pas accepté que vous managiez l'équipe ?*

L'autre maîtrisait un domaine technique que je n'avais pas, et qui intéressait beaucoup le labo, et que le gars maîtrisait depuis 10 à 15 ans. C'était de la mécanique cellulaire *in situ* : on regarde la cellule entière pour cribler les molécules. C'est un gros domaine techno en lui-même. Maintenant, je maîtrise ce domaine un peu plus.

En n'étant pas pris, j'aurais pu continuer dans mon job, avec mes 2 ou 3 techniciens. Mes patrons et la personne qui a été prise à ma place me demandaient de rester. Je connaissais cette personne, et il n'y avait pas de problème relationnel. Pas d'antipathie...

QR – *Cela aurait été possible pour vous de rester ainsi dans le même poste très longtemps ?*

Oui, à PHYTOGENE SA, on peut rester ainsi très longtemps sur le même poste sans problème. Même activité, au même niveau... Mais si on montre qu'on veut et qu'on peut, la direction vous fait évoluer. Ca va plus ou moins vite, et il faut se remettre en question. Moi je n'aurais pas pu rester stable ainsi, j'ai besoin de me développer.

QR - *Pour revenir à votre document programmatique, quel était réellement son statut ?*

C'était une sorte d'engagement réciproque. Le poste était défini en fonction de ce que j'avais mis. Ca a un peu évolué après, mais en gros, durant les 2 ou 3 années, on a fait comme j'avais dit dans la proposition. Les discussions initiales avec le directeur m'ont fait changer quelques points ; c'était surtout au sujet des personnes. Il y avait un cadre qui aurait pu avoir la même ambition que moi, et le directeur de département a demandé que dans le schéma, il soit affiché comme mon adjoint.

QR – *Mais si le directeur de département avait été changé juste après ?*

Je pense que ça n'aurait pas changé grand-chose pour le programme, qui se serait réalisé à peu près pareil.

Mon projet comprenait une robotisation, une miniaturisation, ce qui permettait de gagner du temps et de l'argent.

Cette phase, avec le même directeur de département, a duré 5 ans.

Puis il y a eu le rachat de PHYTO CORP et l'arrivée d'un nouveau patron. Il a fallu encore évoluer, avec des relations avec l'Espagne, Boston, etc. Un périmètre beaucoup plus grand... Il y a eu le problème de la langue, l'anglais devenant très important ; moi je parle anglais à la mode française. C'est difficile avec les américains en réunions. On est sans arrêt en téléconférences, on passe sa vie devant un écran, et de moins en moins au labo.

Mon équipe est centrée sur Rennes, mais on m'a donné la responsabilité de coordonner toutes les équipes équivalentes des autres domaines de produits phyto, en particulier Paris et Boston. Au total, cela concerne beaucoup de sites. Cette responsabilité a été proposée par le nouveau patron après quelques discussions, à son arrivée.

QR – *Faisons un focus sur votre travail actuel*

Je reçois dans mon unité les molécules des chimistes, d'une chimiothèque, j'en fais le screening, puis je sors la liste des produits actifs par enzyme. Ensuite, ça part vers un service qui fait de la CCC. Il y a le choix de le faire au labo, ou d'externaliser. Il y a une gestion des priorités, qui se fait au niveau de la direction du département. Il faut faire le choix des meilleures technologies de screening. A la fin d'une opération de screening, il y a un point avec les responsables du projet, et les chimistes, une discussion pour savoir si on relance l'opération avec des familles de molécules voisines, etc.

QR – *Ca évolue vite les technos ? Y a-t-il des risques de se faire dépasser ?*

Il y a des domaines de techno où on est encore pas très bons. On essaie d'y investir petit à petit. Par exemple, on a fait l'acquisition d'un appareil qui permet d'analyser les événements intracellulaires. On ne sait pas manipuler cela. Dans deux ou trois ans, on arrivera à faire des tests avec cette technique.

On se pose en permanence les questions du type : a-t-on de l'argent pour faire cela ou cela, peut-on former les personnes, acquérir le savoir-faire, sur quel marqueur on va appliquer cela, etc.

Quand on passe à une nouvelle technologie, ça prend un an ou deux en général. Il faut bien comprendre comment on modifie le système. On a des surprises, il y a des écueils.

Le risque, c'est qu'à terme, si on n'évolue pas, on perd sa raison d'être. Un patron pourrait décider d'externaliser. On essaie d'anticiper.

Moi j'aimerais bien avoir toutes les technos, et les maîtriser. Certaines techniques sont en train de s'éteindre, comme celles basées sur la radioactivité.

QR – *Quid de votre fonction de coordinateur ?*

La fonction de coordinateur m'intéresse beaucoup car cela permet d'agir plus de manière stratégique. J'ai accès à toute l'information, je participe à l'amélioration de l'ensemble, on m'écoute. Je suis aussi à l'écoute. Je suis reconnu par les équipes locales, on a généralement des consensus sur les choix techno et d'organisation.

QR - Quel est votre rôle quand arrive une nouvelle techno ?

Il y a en général un problème de choix entre différentes options techno, il y a un mélange de connaissance biblio et de savoir faire, que je dois apporter. Je dois accompagner les techniciens, je suis un peu loin d'eux, mais pas trop. Normalement, il y a deux techniciens sur une nouvelle techno, mais je dois pouvoir la faire marcher, la maîtriser. Il est possible que les deux partent en même temps. Je dois savoir faire fonctionner toutes les méthodes. Si mes deux techniciens me lâchent sur une techno, je devrais pouvoir remettre un autre technicien rapidement dessus.

QR - Le futur ?

Je ne me vois pas continuer sur le même métier jusqu'à la retraite. Il faut dire aussi que parallèlement je suis maire de Mirepoix (petite ville de 1 500 habitants). Et je fais pas mal d'enseignement à l'IUT, à la fac de sciences, je suis ouvert à des thématiques touchant la communication, la formation. Tout en restant chez PHYTOGENE SA. Ca sera en fonction des opportunités. Avec toutes mes activités, je suis dans le poste maxi de ma filière scientifique, après ça serait trop consommateur en temps, je serais obligé d'abandonner certains aspects de ma vie actuelle.

QR – Quels ont été vos moments-clef de carrière, finalement ? Y avait-il pour vous d'autres scénarii possibles ? [on a préalablement à cette question explicité le concept de moment clef de carrière]

Si j'avais voulu abandonner le screening, j'aurais pu. A certains moments j'ai eu des opportunités. Je savais qu'il y avait un poste dans un gros labo, en CCC. J'aurais eu plus de monde, et c'est le critère de réussite dans l'entreprise. Plus on a de monde, plus on est considéré. Le transversal, c'est peu valorisant. Je savais que les décideurs avaient un œil sur moi, ils attendaient que je me manifeste car ils connaissaient ma manière de faire. Mais c'était mon premier mandat de maire, je n'ai pas levé la main pour obtenir le poste. Mais je n'ai pas de regrets, pas d'échecs.

QR – Il y a un ou deux ans, vous n'auriez pas pu aller vers la PPAA qui s'est fortement développé ? Il y a une grande partie des techniques que vous maîtrisez qui y sont nécessaires, et les patrons ont eu du mal à trouver des managers. Il y avait de très beaux postes !

Oui, j'aurais aussi pu aller vers la PPAA, tout ce qui tourne autour du ZZZ. Je n'y pensais plus, mais je m'étais posé la question à l'époque. Je ne sais plus pourquoi je n'ai pas sauté le pas. Je crois que c'est parce que ça aurait été plus contraignant, il faut venir le week end. Ma femme n'était pas pour. C'est déjà difficile d'être maire.

Là aussi je ne regrette pas. Je suis bien avec mon équipe, j'aime beaucoup mon rôle transversal et les différentes facettes de ma vie, même si ça surprend un peu mes patrons de voir que je me satisfais de cela.

Cas de Anne

Dés le lycée, j'ai été intéressée par la biologie. Je me demandais si je voulais être professeur. J'ai fait un cursus universitaire dans une fac de banlieue. J'insiste sur l'importance de ce fait. Mon cursus était orienté vers la biologie. En licence j'ai l'occasion de faire un stage chez PHYTO SA à Rennes. Jusqu'alors je n'avais jamais trop pensé à faire de la recherche, et il faut dire que l'on ne fait jamais de manip dans une fac de banlieue. Mon stage s'est effectué au sein de la Division R&D, dans une équipe travaillant sur le XXX. En maîtrise, je refais un stage chez PHYTO SA. C'est rare que PHYTO SA travaille deux fois avec un même stagiaire, mais les stages se passaient très bien...

Puis j'ai fait un autre stage à l'hôpital Saint-Louis. Là, j'ai travaillé en YYY. Pour des étudiants de ma fac, c'était là des opportunités très rares. À Saint-Louis aussi, les choses se sont très bien passées. On m'a donc proposé un DEA au sein de l'hôpital. Il s'agissait de travaux de biologie sur des cellules ZZZ. C'était un autre domaine que ceux abordés avec PHYTO SA, mais ça ne m'embête pas, car je suis surtout intéressée par la biologie en général, et pas forcément par tel ou tel domaine.

Je peux ensuite effectuer une thèse avec plusieurs bourses qui me permettent de survivre. L'argent est un enjeu très important pour moi durant cette partie de ma vie.

QR – Comment avez-vous choisi votre sujet de thèse ?

Je n'ai pas eu le choix de mon sujet de thèse, et je ne sais pas si j'aurais pu influencer réellement. J'ai travaillé sur les HHH ; c'était un sujet très à la mode à l'époque. Cette méthode permet de comprendre le rôle de certains gènes. Je me passionne vraiment pour la biologie moléculaire. Et je pensais que les techniques sur lesquelles je travaillais en thèse sont bonnes à connaître quelle que soit la suite de ma carrière, et en particulier si je retourne dans le domaine du YYY.

Je soutiens ma thèse (3 ans et demi) en mars 2004.

À la fin de ma thèse, je suis contactée par mon maître de stage de PHYTO SA à Rennes. Cette personne dirige une équipe. Au même moment, elle était en train d'évoluer et de devenir chef du département. Elle me dit qu'il y a un postdoc ouvert à Paris. Elle me fait rencontrer celui qui deviendra mon chef actuel, et il y avait également le chef de la petite équipe dans laquelle était ouvert le poste. Je suis prise en postdoc pendant un an et demi, c'est-à-dire jusqu'à fin 2005. Mon travail consistait à développer des tests sur une cible, puis à faire du screening ; d'autres personnes valident la cible. J'ai travaillé sur une cible particulière au sein d'un projet. Il se trouve que des sept étapes du projet, qui est situé très en amont, il s'est avéré qu'on ne pourrait pas réussir. Le projet a donc été arrêté.

C'était la période de la fusion avec PLANTOGENESE CORP, et toutes les ouvertures de postes étaient gelées. Mais juste à la fin de mon postdoc, un poste s'est juste ouvert correspondant à mon profil. J'ai eu du bol.

Je travaillais toujours sur la même activité : tester les cibles et faire du screening. C'est très technique, on manipule des technologies. C'était dans le domaine du YYY, mais les techniques que j'employais son générique, elles peuvent s'employer dans tous les domaines.

Je suis toujours sur ce job, qui a un peu évolué dans le temps.

Q/R – Faisons un retour sur la période du DEA et du doctorat, si vous voulez. Pourquoi n'êtes-vous pas allée vers la recherche publique ?

À la fin de ma thèse, j'avais des publications correctes. J'avais aussi l'âge me permettant d'entrer dans le public. J'aurais donc pu postuler, par exemple, au CNRS, à l'INRA ou à l'INSERM. Mon directeur de thèse aurait pu me présenter. Mais je n'ai pas donné suite, car le choix était fait rapidement entre un postdoc avec de l'argent contre pas d'argent et un poste hypothétique. Et puis, j'étais curieuse de voir si ces deux petites expériences dans la recherche privée, qui m'avaient bien plu, présageaient un plaisir à travailler dans ce type de contexte. La recherche publique aurait été intéressante parce que j'aurais pu choisir mon sujet ; à PHYTO SA on peut proposer des sujets mais c'est en grande partie imposé, car il y a beaucoup d'exigences. D'ailleurs, je trouve que ce côté négatif du privé se retrouve maintenant de plus en plus aussi dans le public qui doit trouver des financements. Les avantages du public tels que je les voyais à l'époque ne sont pas si évidents aujourd'hui pour moi. Du coup, aujourd'hui, je ne regrette pas.

Et il y a les aspects financiers ! Aujourd'hui, je gagne peut-être plus que mon directeur de thèse après ses 20 ans de travail... Je relativise le principal inconvénient du privé, qui est le fait de se voir imposer un sujet.

Dans la mesure où je m'intéresse à tout, ça ne m'embête pas, par exemple, qu'on me change de projets. Pour moi ça n'est pas que des déchirements. Outre ma première aventure en postdoc, où j'ai vu arrêter mon projet, il m'est aussi arrivé de travailler sur une cible qu'on m'a retirée pour la confier à des équipes de BBB aux États-Unis.

Avant, je travaillais dans des projets. Maintenant, je suis devenue Project leader. Là, maintenant, ça m'embêterait plus qu'on me retire le projet. Je suis devenue Project leader l'an dernier. Je sais bien qu'à PHYTO SA on peut facilement arrêter des projets car il y a beaucoup de paramètres à prendre en compte. Souvent les managers disent : on a assez travaillé sur ce sujet sans rien trouver, maintenant, ça suffit ! Dans le public, on aurait insisté. Mais je sais qu'on peut nous retirer nos projets. Je sais que rien ne nous appartient.

QR – Peut-être qu'en recherche publique, avec vos projets à vous, stables dans le temps, vous auriez été plus tranquille qu'ici ? Y pensez-vous parfois ?

L'inconvénient du public, justement, c'est qu'il y a une grosse concurrence entre les chercheurs qui doivent publier. Du coup, les chercheurs ne discutent pas les uns avec les autres. Je pensais que dans le privé, tout le monde a le même but, qu'on vit avec une forte cohésion, avec beaucoup de relations entre les chercheurs. En fait, ici, surtout sur le site de Paris, les équipes sont très hiérarchisées. Pour moi, c'est d'ailleurs de moins en moins le cas. Mais en arrivant, j'ai été surprise de voir que les gens ne se parlent pas, n'échangent pas d'informations. On n'assiste pas à des conférences, il n'y a pas de communications scientifiques, c'est bien moins riche par exemple qu'à l'hôpital Saint-Louis. Si on veut, on peut se contenter de travailler à l'intérieur de son petit projet, sans être stimulé sur autre chose. On se retrouve vite embolisé.

J'ai gardé des contacts avec mon directeur de thèse. Il m'appelle au téléphone en particulier quand il bute sur un obstacle dans ses projets à lui. Il est content que je réussisse à PHYTO SA. Il avait plutôt tendance à m'encourager à aller à PHYTO SA à la fin de ma thèse. Il connaît bien PHYTO SA et le privé car il a des amis qui travaillent dans des grands Groupes.

Mes parents ne sont pas du tout dans la science ou la pharmacie. Mon père est artisan taxi et ma mère est secrétaire, avec des périodes de chômage. Ma mère était un peu inquiète de voir sa fille

faire de longues études de biologie, et surtout de rejoindre PHYTO SA : en effet, elle pouvait voir que je perdais de l'intérêt intellectuel dans mon poste à PHYTO SA.

QR – Comment faire aujourd'hui pour ne pas vous ennuyer, outre les discussions avec votre directeur de thèse ?

Ici, on peut n'avoir qu'un sujet à traiter, et dans le travail il y a souvent des temps d'attente.. Alors, quand on attend, on attend ! Ici, le rythme est moins soutenu que dans le public. Ici, on est aux 35 heures, on a deux jours d'artt par mois ! Ici, les gens se plaignent, je ne vois vraiment pas pourquoi !

Dans ma courte carrière, j'ai eu finalement peu de choix à faire pour l'instant. À chaque fois, j'ai l'impression d'avoir eu en face de moi de grosses zones d'opportunités, et j'ai « sauté dessus ». Par exemple, ma thèse sur les cellules ZZZ, c'est moins pertinent que si j'avais travaillé dans le domaine du YYY. Mais je n'ai pas eu à réfléchir, car cette thèse était une grande opportunité. Je reconnais que je n'avais pas de stratégie, que je n'ai pas choisi, rien calculé. De toute façon, au moment de ma thèse, et même maintenant, je ne saurais pas trop comment choisir un axe pour mon futur...

Q/R - Avez-vous eu peur à certains moments ? Avez-vous eu des craintes ?

À la fac, on nous dit toujours qu'on n'aura aucun boulot à la sortie. Donc j'avais un peu peur. D'ailleurs quand je conseille les jeunes, je leur dis qu'il ne faut pas faire de cursus universitaire, mais plutôt des BTS. C'est très risqué l'université : on peut se retrouver avec une maîtrise sans rien d'autre, et ne jamais trouver de travail...

Q/R – Et pourquoi, après vos deux stages réussis, n'êtes-vous pas allé dans une start up ? Peut-être auriez-vous trouvé le climat humain de discussion et d'échanges qui vous manque ici ?

Oui peut-être, je pense maintenant que j'aurais aussi pu aller dans une start-up, c'est vrai. Mais je n'ai pas pris de contact. En fait, je n'ai jamais eu à m'employer pour trouver quelque chose. J'ai eu de la chance, en un sens. Parfois, je compare ma situation avec celle d'une autre collègue dans mon équipe qui a cinq ans de plus que moi, et qui est en intérim. Pour elle, c'est la galère. J'aurais pu être à sa place ! Ma seule crainte, après mon postdoc, était de ne pas avoir le niveau suffisant pour réussir en rejoignant les équipes « YYY » de PHYTO SA. Je me demandais sérieusement si je n'allais pas devoir reprendre des cours à l'université. Mais en fait, ça n'a pas été un problème de ne pas trop maîtriser les connaissances du domaine « YYY ».

Q/R - Pourriez-vous revenir dans le public un jour ?

Pour moi, quand on fait un postdoc dans l'industrie, c'est difficile de revenir dans le public. Mon choix d'aller faire mon postdoc dans l'industrie est finalement plus définitif, même, que ce que je croyais à l'époque. À ma connaissance, il n'y a qu'un exemple de postdoc industrie qui est revenu dans le public après avoir eu son CDI.

Aujourd'hui, je n'ai pas besoin de compétences pointues dans le domaine YYY. Et dans mon travail au jour le jour, je n'ai pas de problème. Mais si j'avais plus de connaissances en YYY, je pourrais sans doute intégrer plus de choses, et mieux dialoguer avec les autres membres de l'équipe. Là, j'ai le nez dans mon travail, je n'invente rien. On utilise les idées des fournisseurs. Par contre, je dialogue beaucoup avec une collègue qui est très forte dans le domaine du YYY.

Q/R Votre job actuel de Project leader vous satisfait-il ?

Je suis aujourd'hui chef d'unité, mais je suis la seule personne dans cette unité ! Je fais beaucoup de paillasse. On m'a attribué une cible, il faut développer un test, aller regarder dans les autres équipes ce qui se fait. D'autres personnes travaillent aussi sur cette cible. Je dois coordonner ces travaux. Ma cible fait partie d'un ensemble de cibles qui sont traitées par un responsable sur Rennes. Ce responsable est en charge de coordonner tous les travaux sur ce groupe de cibles. Je reconnais que je n'ai pas assez de visibilité sur tous ces travaux, et pas assez de connaissances, pour participer à l'élaboration des stratégies de recherche. Dès que ça sort de mon domaine, je contacte tel ou tel chercheur. Ce travail est très en amont, très exploratoire.

Plus précisément, dans mon groupe, on développe des tests recombinants : on a un récepteur, qu'on met dans une cellule, et on voit comment on peut l'activer. Une fois ce travail réalisé, ce sont d'autres chercheurs qui utiliseront cela. Il est donc possible de faire ce travail en restant un peu borné dans son domaine. Personne ne vous dira rien. C'est pervers. Avant, je faisais beaucoup de bibliographie. J'en fais de moins en moins. Je lis seulement ce qui concerne directement mes cibles. Mes collègues ne font même plus cela. En désinvestissant ainsi, on peut passer à côté de grosses découvertes. Mais l'intérêt, c'est que je rentre chez moi de bonne heure. Et j'ai un bébé depuis cette année ! Si j'étais resté dans le public, je n'aurais pas pu avoir de bébé. On y travaille trop, c'est sous pression, avec la concurrence sur le dos.

Ce qui semble le plus enrichissant, ce qui me permet de développer mes compétences, c'est l'interaction avec ma collègue qui est très forte sur YYY. Je pense qu'il n'aurait pas été possible pour moi de rester toute ma vie à travailler à la cadence que j'avais durant ma thèse. Mais que si je n'avais pas ma collègue, je m'ennuierais trop ; il y a une limite.

Q/R - Et travailler à l'étranger ?

Si j'étais restée dans le public, oui il aurait fallu que je parte, d'abord pour maîtriser la langue. Mais pour ici, ce n'est pas un problème.

Mon ami, avec qui je suis depuis 13 ans, est chef d'entreprise. Ça aurait été compliqué de partir. Et il apprécie que je sois chez PHYTO SA. Lui travaille énormément dans son entreprise.

Q/R – Comment voyez-vous votre futur ?

J'aimerais bien devenir responsable d'une petite équipe. Je ne sais pas s'il faut demander, en discuter, avec qui... Pour l'instant, j'ai des stagiaires, et cela depuis la fin de mon postdoc. [gros silence]

Q/R – Mais qu'est-ce que ça serait pour vous une carrière réussie ?

Ce que j'imagine, ce que j'entends, c'est que ce sommet de ma carrière, ça ne dépassera pas le niveau de chef d'unité. De toute façon, la paillasse me plaît beaucoup, je veux continuer à faire des manips. Pour moi, le rang de chef d'unité est « entre les deux » : on a une responsabilité d'équipe mais on continue à faire du travail à la paillasse. Ce qui me plaît, c'est suivre plusieurs projets. J'ai déjà demandé à avoir d'autres projets. Voilà, ça serait bien. Côté salaire, on est grassement payé. C'est normal qu'on travaille sur deux projets à la fois. Il y a des gens qui n'ont qu'un projet, c'est un peu scandaleux !

J'ai été augmentée deux fois cette année, sans rien demander. Pour moi, c'est la preuve que tout va bien. Je trouve que je touche un bon salaire.

Q/R – Vous n'êtes pas ambitieuse ?

[silence] Oui j'avoue que je ne suis pas ambitieuse. Chef d'unité, ça me permettrait de gérer plusieurs projets, en ayant la responsabilité directe de l'un d'eux, et en coordonnant les autres. Mais je me demande si aujourd'hui j'ai le niveau, car il faut pouvoir apporter aux autres dans leur travail de tous les jours. L'intérêt d'avoir une petite équipe, pour moi, c'est surtout de pouvoir développer des choses que je n'ai pas le temps de faire aujourd'hui.

Je ne m'inquiète pas pour mon futur. Il y a autour de moi des gens qui travaillent moins que moi et qui sont toujours là. D'autre part, je reste généraliste, je peux donc me recycler facilement ailleurs. C'est dans la tête, j'y pense. Je reconnais que certains collègues sont dans des domaines très pointus, et que pour eux ça serait plus risqué.

Je discute de manière informelle et fréquente avec mon chef, par exemple de ma faible ambition, c'est vrai, ça l'étonne, de l'argent, du fait que je gagne assez puisque sans trop réfléchir je ne dépense pas plus que ce que je gagne. Pour moi, il suffit d'être bien, d'avoir une maison, je n'ai pas besoin de signes de richesse. Beaucoup de chefs ici essaient d'avoir des signes de richesse, et le plus possible de collaborateurs sous eux. Évidemment, si je travaillais sur un projet qui sauve le monde, qui stoppe la malnutrition, ça serait génial ! Mais c'est hyper peu probable. Là, ça serait vraiment une satisfaction.

Peut-être, dans 40 ans, je dirai que je n'ai jamais trouvé de molécule phyto qui sauve le monde, et je me demanderai à quoi je sers.

Mon but, ça n'est pas de faire monter l'action de PHYTO SA, mais de nourrir les gens.

Aujourd'hui, je ne suis pas forcément très fière de ce que je fais. Les gens autour de moi, ma mère, mes oncles et tantes, sont plus fiers pour moi de ce que je fais que je ne le suis moi-même. Mais je ne me suis pas frustrée, je ne suis pas inhibée, je m'intéresse à tout. Et c'est bien.

Q/R - Et si un poste de chef de groupe devient accessible à condition que vous ayez plus de compétences dans le domaine du YYY ?

J'aurais à ma disposition des stages de formation chez PHYTO SA. Par exemple : un stage sur la BBB. Mais je ne sais pas en combien de temps je pourrais renforcer mes compétences pour devenir une spécialiste du domaine. En fait, je n'ai pas d'idées sur mes lacunes. D'après moi, s'il fallait par exemple travailler sur une cible impliquée dans la SSS, il me faudrait environ une semaine à temps plein de bibliographie et de réflexion. Je pense que je pourrais caser cela même si j'ai une pression avec plusieurs projets. Je pense que je suis encore capable d'intégrer beaucoup de connaissances sans être spécialiste. Peut-être que cette capacité ne durera pas. Autre exemple : s'il fallait que je travaille sur les problématiques de la DDD, ça serait énorme. La DDD est un domaine énorme à maîtriser. Je ne sais pas si je pourrais, si j'en aurais envie, même s'il y a un poste de chef en vue...

Q/R – Connaissez-vous un peu votre entreprise, au-delà de votre petit site ?

Je pense avoir une assez bonne vision des métiers de PHYTO SA grâce à au séminaire d'intégration pour les nouveaux arrivants, qui dure trois jours, où tout le monde est mélangé. Dans ce séminaire, on présente les différents métiers de PHYTO SA.

Deux fois par an, j'ai des entretiens individuels avec mon chef. « Tout va bien ». « Qu'est-ce que tu as envie de faire ? » « Si tu veux te former c'est le moment de le dire ». Je ne prépare pas ces

entretiens. Je ne vois pas trop comment m'en servir. Mon chef ne me conseille pas sur le long terme mais il me fait aborder des domaines nouveaux comme l'imagerie cellulaire.

J'ai rencontré les ressources humaines trois fois. C'était lors du pré entretien pour le poste de postdoc, à la fin de la période postdoc pour une petite transition via l'intérim, et au moment de l'embauche. C'était essentiellement administratif.

Q/R – Sentez-vous ce que l'entreprise attend de vous ? Ce qu'on appelle ici une « carrière réussie » ?

Je ne pense pas qu'il y ait un discours dominant sur ce qu'on attend des chercheurs, sur ce que c'est qu'une carrière réussie. Mais j'avoue que je ne lis pas les informations officielles, les plaquettes, j'utilise juste l'e-mail pour la communication interne. Les docs sur les valeurs, etc. Je ne les lis pas. Je vois seulement que mes chefs essaient de monter en hiérarchie et avoir les plus grosses équipes.

Q/R – Vous semblez quand même pas mal isolée, finalement...

Je reconnais que je discute avec mon manager n+2, qui est mon ancienne encadrante de stage, celle qui m'a proposé le postdoc ; elle me parle parfois des postes qui doivent se libérer. Mais ce manager ne me donne pas de conseils pour ma carrière.

Il n'y a pas eu de promesses de la part de l'entreprise, pour moi il n'y a pas de déception, si ce n'est sur le fait qu'il y a très peu d'interaction entre les chercheurs et que cela me manque beaucoup. Je serai sans doute déçue par tout ça dans 20 ans...

3. Quelques considérations méthodologiques concernant l'exploitation des données

La question est maintenant de savoir comment tirer parti de données produites par l'expérience que constitue la réalisation d'une série d'interviews menées selon notre méthode constructionniste et pragmatique, sans créer de « gaps » épistémologiques entre la phase d'entretien et celle de l'exploitation. Nous cherchons au contraire à faire de ces deux temps un tout cohérent intégré dans un processus de recherche. Voici quelques principes permettant un premier repérage, que nous plaçons à la croisée des influences épistémologiques évoquées précédemment.

Privilégier le projet de recherche sur l'objet de recherche

Il nous semble important d'affirmer d'abord que le projet de recherche prime sur l'objet de recherche. Ici, le projet consiste à mettre en place un processus heuristique avec l'interviewé qui soit respectueux de sa personne, et à produire, sur la base de plusieurs de ces interviews, de la connaissance partagée ayant un statut relatif au sens où l'entend Habermas, et tendant vers ce

que Bachelard appelle la connaissance scientifique (sans prétendre donc se situer de plain pied dans le monde scientifique). Ceci est d'ailleurs, au plan pratique, une posture incontournable lorsqu'on travaille précisément sur leur carrière avec les chercheurs, tant ces derniers n'aiment pas devenir « objets » de recherche.

Le respect des « équations individuelles », avec une prise de recul vis-à-vis des données immédiates

Notre point de vue se traduit pour ce qui est de l'entretien par un effort de non induction, par une grande souplesse dans la mise en œuvre de l'entretien. Par exemple, on ne va pas insister sur les challenges s'il n'y a pas matière à le faire, ou si l'interviewé ne le souhaite pas, mais on va déranger l'interviewé si le contexte s'y prête, ainsi que nous avons fait avec Anne en lui demandant un peu abruptement si elle est ambitieuse. Il s'agit de « *contextualized approaches* », amenant à considérer que chaque cas est unique et lié à son contexte lui-même unique¹⁴.

On fait effort pour interpréter les verbatim dans le même esprit. Plus précisément, on privilégie non pas une analyse textuelle sur le texte brut mais le sens général de l'entretien et les nuances introduites par l'interviewé sur les mots, les expressions, l'ensemble des éléments du discours susceptibles de traduire des émotions, tout cela pris dans le contexte du récit. L'analyse textuelle mécanique ne semble pas adaptée ici pour saisir les nuances du récit que ce type de méthode permet d'obtenir (Cohen et Mallon, 2001), et pour en faire la synthèse dans ce que nous appelons « l'équation individuelle ». Cependant, malgré le refus d'utiliser ces méthodes textuelles d'objectivation, nous cherchons à interpréter le cas en luttant contre nos propres obstacles épistémologiques qui, selon Bachelard (1938), se glissent entre l'objet et l'objectif de création de connaissance. Même si, dans une acception constructionniste, notre interprétation ne saurait être détachée de notre propre entendement et de tout ce qui contribue à le construire, il s'agit de faire un effort pour se dégager de notre connaissance intuitive familière, c'est-à-dire de « challenger » nos propres intuitions, de nous méfier de nos premiers élans, des tautologies pseudo explicatives, des évidences qui freinent la construction de la connaissance.

L'émergence de thèmes par un processus matriciel collectif

La méthode matricielle, où se croisent cas et thèmes, telle que proposée par Miles et Huberman (1999), semble un support adapté pour une analyse collective dans l'esprit de ce que nous recherchons. Elle est également utilisée dans la méthode IPA, qualifiée en cela d'idiographique (Smith, 2004). Nous l'utilisons cependant en privilégiant l'axe des cas, alors que Miles et Huberman insistent sur l'équilibre à respecter entre les deux axes.

En travaillant sur les matrices, on fait progressivement émerger des thèmes souvent inattendus, avec le même effort de dépassement des obstacles épistémologiques que pour l'analyse des cas, effort d'autant plus nécessaire et difficile que nous sommes nous-mêmes chercheurs. Et on en parle entre collègues, parfois sur le ton de la polémique, et lors d'interactions avec les représentants des entreprises et avec les agents interviewés. On rattache ainsi ces thèmes à la connaissance collective antérieure, en acceptant ou même favorisant les ruptures d'avec cette connaissance accumulée.

A titre d'exemple, plusieurs interviews, dont celle menée avec Anne, dont nous avons reproduit ici le verbatim, nous incitent à prendre en compte l'effet de son contexte socio-familial d'origine

¹⁴ Savickas et al., 2009

sur les dynamiques de carrière d'un chercheur. En ce qui concerne la personne interviewée, Anne, il semble effectivement y avoir une relation entre son origine socio-parentale et le fait qu'elle ait du mal à trouver des repères, à décrypter les scripts, à trouver la manière avec laquelle elle pourrait développer de la pro-activité avec son environnement. Nous la comparons à d'autres interviewés provenant de milieux semblables, puis à d'autres encore issus de familles de chercheurs, de patrons de laboratoires, de dirigeants d'entreprise. Anne semble aussi, par comparaison avec ses collègues, ne pas avoir le niveau d'ambition que devraient permettre ses capacités. Encore ici le mot « ambition » est-il particulièrement connoté, et devient-il de ce fait un « mot obstacle », pour reprendre l'expression de Bachelard. Ce constat nous obligera, dans les prolongements de notre étude, à faire référence à d'autres concepts et théories plus neutres et mieux adaptés que celui d'ambition, et à progresser ainsi dans la représentation abstraite que nous avons des phénomènes. Le cas de Frédéric semble infirmer notre première appréhension du phénomène repéré avec Anne, ses parents étant des agriculteurs très éloignés du monde de la recherche et de l'entreprise industrielle, mais lui déployant une activité proactive en lien avec sa volonté de réalisation de soi, lui demandant beaucoup d'effort, et qui l'amène à des succès personnels. La confrontation simple de ces deux cas, s'il en était besoin, nous pousserait à ne pas formuler une hypothèse simplificatrice qu'on serait tenté ensuite de vérifier simplement selon un dispositif quantitatif.

On peut entrevoir également, au travers de ces deux cas, donnés ici à titre d'illustration, comment la question des buts, des projets, de la planification des trajectoires peut être reposée de manière plus riche, poussant à reconstruire la conceptualisation proposée par les premiers auteurs des *boundariless* et *protean careers*. La méthode permet bien de challenger non seulement chaque interviewé, mais aussi les théories préexistantes.

La phénoménotechnique

Enfin, l'émergence et la consolidation de ces thèmes (par exemple le thème de la relation entre le milieu socioprofessionnel et les comportements des agents lors des premières années de vie professionnelle) encourageant à renouveler les expériences, c'est-à-dire à produire des allers retours entre l'abstrait et le concret selon une instrumentation adaptée. Des entretiens peuvent ainsi être reprogrammés, avec les mêmes personnes interviewées et/ou avec d'autres séries, qui permettent d'englober dans le processus de challenge les thèmes nouveaux, dans un cadre élargi.

Ainsi, pour reprendre les exemples de nos deux chercheurs, proposerons-nous plus systématiquement de débiter le récit aux phases précoces de la vie scolaire, avec une attention particulière portée à l'influence des parents et plus généralement du milieu socio-familial sur la construction des scripts, des formes « d'ambition », etc. Les challenges pourront concerner, par exemple, des alternatives introduites par un afflux d'argent à l'entrée des études supérieures, par le fait d'avoir un mentor dans l'industrie ou la recherche publique. Ils peuvent donner lieu à des comparaisons prudentes entre les cas des chercheurs issus de milieux modestes et ceux des chercheurs dont les parents sont eux-mêmes chercheurs ou dirigeants d'entreprises. On introduira également des questions permettant de mieux cerner le niveau et la nature de l'ambition du sujet, ainsi que la manière avec laquelle cette ambition s'exprime dans les comportements, en intégrant de nouveaux concepts en lieu et place de celui d'ambition.

Ces challenges et questions sont, au milieu du récit, des propositions de thèmes qui sont rapidement abandonnées si elles ne suscitent l'intérêt. Elles correspondent non pas à des hypothèses, mais à des ressources interprétatives mises en commun, ayant un statut équivalent à celui de l'appareil du physicien.

Enfin, toujours dans l'exemple de l'influence du milieu socio-parental, les débats entre chercheurs s'élargiront aux sociologues et psychologues spécialistes des inégalités, qui contribueront à construire la représentation collective des phénomènes mis en avant, la challengeront au besoin, ou permettront de la dépasser en créant une nouvelle rupture épistémologique.

Conclusion et perspectives

Nous proposons dans cet article, pour compléter les dispositifs de recherche à la disposition des *career researchers*, une méthode d'entretiens de carrière visant à servir d'instrumentation pour aller de l'abstrait au concret, et ainsi déconstruire et construire des théories sur les comportements et processus cognitifs des agents dans un contexte organisationnel¹⁵, psychologique et social donné. Cette méthode combine constructivisme et pragmatisme et vise ainsi à fournir de nouvelles perspectives épistémologiques. Elle permet de mieux saisir les phénomènes de *self-management* à l'œuvre dans des contextes de R&D.

Nous situons l'assise épistémologique de notre méthode dans un lieu de convergence entre les pensées d'auteurs tels que Pierce, James, Habermas et Bachelard, ainsi que du courant constructiviste/phénoménologiste largement représenté dans le champ des « *career theories* ». Pour chacune de ces sources, nous sommes conscients de mobiliser, pour respecter le format de la communication, une simple facette d'un système conceptuel complet, alors que celui-ci apparaît, pour chaque auteur, complexe et doté d'une forte cohérence interne. Nous avons le sentiment de ne pas aborder ici complètement le débat sur la cohérence d'ensemble de notre posture épistémologique, en particulier sur la pertinence à articuler des concepts d'origines en apparence hétérogènes.

Par ailleurs, il nous semble qu'il reste à compléter notre proposition par des exemples de mise en œuvre dans des situations diversifiées. Nous avons élaboré et mis au point la méthode avec des populations de chercheurs provenant de deux grandes entreprises françaises privées, d'une entreprise française publique et d'un organisme de recherche semi-publique, et une publication sur ces expériences serait bienvenue pour compléter ce premier article.

Enfin, nous pensons qu'il serait potentiellement fructueux de compléter nos expérimentations sur cette population des chercheurs du public, reconnue fréquemment comme étant une sorte de « laboratoire » pour les travaux concernant les carrières (Arthur et Rousseau, 1996 ; Baruch et Hall, 2004 ; Dany, 2011) ; en particulier, il nous paraît particulièrement important de mieux intégrer, dans le champ pris en compte dans nos entretiens, les dimensions de « self management des compétences scientifiques » et d'« auto-programmation de l'activité scientifique », largement sous-évaluées, nous semble-t-il, dans nos travaux comme dans ceux de nos collègues, et souvent minimisés par les interviewés eux-mêmes.

Bibliographie

¹⁵ L'expression étant prise ici au sens large, incluant la notion de contexte inter-organisationnel chère aux tenants des « *boundariless careers* ».

- ARTHUR, M. B. and D. M. ROUSSEAU (1996). The boundariless career. New York, Oxford University Press.
- ASHFORTH, B. E. and R. H. HUMPHREY (1993). "Emotional labor in service roles: the influence of identity." Academy of Management Review **18**: 88-115.
- BACHELARD, G. (1934). Le nouvel esprit scientifique. Paris, PUF.
- BACHELARD, G. (1938 (11ème édition - 1980)). La formation de l'esprit scientifique. Paris, Vrin.
- BARUCH, Y. and HALL DOUGLAS T. (2004). "The academic career: a model for future careers in other sectors?" Journal of Vocational Behaviour **64**(2): 241-262.
- BAUBION-BROYE, A. and V. HAJJAR (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Evenements de vie, transitions et construction de la personne. A. BAUBION-BROYE. Toulouse, Eres: 17-44.
- BENJAMIN, W. (1968). Illuminations. London, Jonathan Cape.
- CHELL, E. (1998). Critical incident technique. Qualitative methods and analysis in organizational research. G. SYMON and C. CASSEL. London, Sage Publications.
- COCHRAN, L. (1994). "What is a career problem?" The career development quarterly **42**(3): 204-216.
- COHEN, L. and M. MALLON (2001). "My brilliant career? Using stories as a methodological tool in careers research." International Studies of Management and Organization **31**(3): 48-68.
- COLLIN, A. (1998). "New challenges in the study of careers." Personnel Review **27**(5): 412 - 425.
- COLLIN, A. and A. G. WATTS (1996). "The death and transfiguration of career - and of career guidance." British Journal of Guidance and counselling **24**(3): 385-398.
- DANY, F. (2003). "Free actors and organizations: critical remarks about the new career literature, based on french insights." International Journal of Human Resource Management **14**(5): 821-838.
- DANY, F., S. LOUVEL, et al. (2011). "Academic careers: the limits of the boundaryless approach and the power of promotion scripts." Human Relations **64**(7): 971-996.
- FELDMAN, D. C. (1989). "Careers in organizations: recent trends and future directions." Journal of Management **15**(2): 135-156.
- GINGRAS, M., A. SPAIN, et al. (2003). "La carrière, un concept en évolution." Carriérologie **10**(3-4).
- GIOIA, D. and P. POOLE (1984). "Scripts in organizational behaviour." Academy of Management Review **9**(3): 449-459.
- GRANDROSE, C. S. and J. D. PORTWOOD (1987). "Matching individual career plans and organizational career management." Academy of Management Journal **30**(4): 699-720.
- HALL, D. T. and ASSOCIATES (1996). The career is dead – long life the career: a relational approach to careers. San Francisco, Jossey Bass.

- HIGGINS, M. (2001). "Changing career: the effects of social context." Journal of Organizational Behaviour **22**: 595-618.
- INKSON, K. (1995). "Effects of changing economic conditions on managerial job change and careers." British Journal of Management **6**(3): 183-194.
- JACOBY, S. M. (1999). "Are career jobs headed for extinction?" California Management Review **42**(1): 123-145.
- JUNG, C. G. (1973 (première ed. 1962)). Ma vie. Paris, Gallimard.
- KIDD, J. M. (2004). "Emotion in career contexts: challenges for theory and research." Journal of Vocational Behaviour **64**: 441-454.
- KIDD, J. M. and F. GREEN (2006). "The career of research scientists: predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science." Personnel Review **35**(3): 229-251.
- LECOURT, D. (1978). L'épistémologie historique de Gaston Bachelard. Paris, Librairie Philosophique J. Vrin.
- LINCOLN, Y. S. and E. G. GUBA (2000). Pragmatic controversies, contradictions and emerging confluences. Handbook of qualitative research. N. K. DENZIN and Y. S. LINCOLN. Thousand Oaks, Sage.
- MARTIN, J., K. KNOPOFF, et al. (1998). "An alternative to bureaucratic impersonality and emotional labor: bounded emotionality at the Body Shop." Administrative Science Quarterly **43**: 429-469.
- MIRVIS, P. H. and D. T. HALL (1994). "Psychological success and the boundariless career." Journal of Organizational Behaviour **15**: 365-380.
- MURTAGH, N., P. N. LOPES, et al. (2011). "Decision making in voluntary career change: an other-than-rational perspective." The career development quarterly **59**: 249-263.
- MUSSON, G. (1998). Life histories. Qualitative methods and analysis in organizational research. G. SYMON and C. CASSEL. London, Sage Publications.
- NICHOLSON, N. (1990). The transition cycle: causes, outcomes, processes and forms. On the move: the psychological effects of change and transition. S. FISHER and C. L. COOPER. Chichester, Wiley: 83-108.
- NICHOLSON, N. (1996). "Career systems in crisis: change and opportunity in the information age." The Academy of Management Executive **10**(4): 40-51.
- PATTON, W. and M. MCMAHON (2006). Career development and systems theory: connecting theory and practice. Rotterdam, Sense.
- PEIRCE, C. S. (1878). Comment rendre nos idées claires
- PHILLIPS, S. D. (1997). "Toward an expanded definition of adaptive decision making." The Career Development Quarterly **45**: 275-287.

- PHILLIPS, S. D., E. K. CHRISTOPHER-SISK, et al. (2001). "Making career decisions in a relational context." The Counseling Psychologist **29**(2): 193-213.
- PRINGLE, J. K. and M. MALLON (2003). "Challenges for the boundaryless career odyssey." International Journal of Human Resource Management **14**(5): 839-853.
- SAVICKAS, M. (1997). "Constructivist career counseling: models and methods." Advances in Personal Construct Psychology **4**: 149-182.
- SAVICKAS, M. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: dispositions, concerns and narratives. Contemporary models in vocational psychology. F. T. L. LEONG and A. BARAK. Mahwah, Erlbaum.
- SAVICKAS, M. L., L. NOTA, et al. (2009). "Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century." Journal of Vocational Behaviour **75**: 239-250.
- SIVERMAN, D. (1993). Interpreting qualitative data. London, Sage Publications.
- SKINNER, E. (1999). Action regulation, coping, and development. Action and self development. J. BRANDTSTADTER and R. M. LERNER. Thousand Oaks, CA, Sage.
- SMITH, J. (2004). "Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology." Qualitative Research in Psychology **1**: 39-54.
- WATTS, A. G. (2001). "L'éducation en orientation pour les jeunes: les principes et l'offre au Royaume Uni et dans d'autres pays européens." L'orientation scolaire et professionnelle **30**: 92-104.
- WEICK, K. E. (1995). Sensemaking in organizations. Thousand Oaks, Sage.
- YOUNG, R. A. and L. VALACH (2004). "The construction of career through goal-directed action." Journal of Vocational Behaviour **64**: 499-514.