

# STRATÉGIES DE "CARRIÈRES NOMADES" ET CONSTRUCTION DE RÉSEAUX SOCIAUX :

## UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

Ketty BRAVO

*Doctorante à l'IAE de Montpellier  
Université Montpellier II*

*L'environnement organisationnel fortement caractérisé par la flexibilité, les réorganisations et les restructurations, implique que les perceptions traditionnelles des obligations à la fois des salariés et des organisations dans les relations d'emploi sont sujettes à réévaluation. La carrière semble alors se développer en s'affranchissant des frontières de l'entreprise, la tendance poussant les salariés à devenir activement engagés dans le management de leur carrière. On parle de "boundaryless career" (Arthur et Rousseau, 1996) ou encore de "carrières nomades" (Cadin, 1997). Dans cet environnement économique, le contrat psychologique évolue vers un paradigme principalement transactionnel. Les obligations mutuelles du contrat psychologique définissant les relations d'emploi changent, le challenge est alors de passer d'une relation de dépendance entre entreprise et salariés, à une relation de partenariat (Guerrero, 2000).*

*Le rôle et l'importance de l'organisation dans la carrière évoluent quand se transforment les formes organisationnelles ainsi que la notion même de la carrière. L'identité n'est plus fondée sur l'emploi, mais se concentre sur l'employabilité et la réputation, le développement d'un portefeuille de compétences, ainsi que la construction de réseaux sociaux (Granovetter, 1973 ; Lin et al., 1981 ; Burt, 1992).*

*Cette recherche s'intéresse aux nouvelles formes de carrières et son objectif majeur est d'essayer d'identifier et d'analyser les relations entre "carrières nomades" et construction de réseaux sociaux au sein et au-delà des entreprises françaises comme une réponse possible aux violations du contrat psychologique.*

**Mots clés :** *carrière nomade, contrat psychologique, réseau social.*

*The organizational environment increasingly characterised by mandates of flexibility, reorganisation, and downsizing involve that the traditional perceptions of what is owed between employee and firms are subject to reappraisal. Career seems to evolve beyond the barriers of the organization ; trend is to encourage employees to become actively involved in the management of their own career. The authors talk about "Boundaryless career" (Arthur and Rousseau, 1996) translate by "Carrière nomade" (Cadin, 1997). In the global economic environment, the psychological contract of employees and firms may be shift toward a more transactional paradigm. Mutual obligations of psychological contract, defining the relationship between employee and employer, are changing and the challenge is to move away from a dependent relationship between employer and employee toward a collaborative arrangement (Guerrero, 2000).*

*The role and importance of the organisation for career are changing at the same time that organisational structures and the signification of career are evolving. Identity is decoupled from the job and focused on employability and reputation, on development of a portfolio of skills, and on the importance of social networks (Granovetter, 1973 ; Burt, 1992 ; Higgins, 2001).*

*This research concerns the new forms of careers, and the principal objective is to identify and analyse the relations between "boundaryless career" and the construct of social networks, within and beyond the French organisations, as a response of the psychological contract violations.*

**Keywords :** *boundaryless career, psychological contract, social networks.*

## Introduction

Face aux changements occasionnés par les récentes mutations du travail, et la flexibilité introduite dans les relations d'emploi, en raison des phénomènes d'externalisation et de réorganisation des entreprises, nous assistons à l'émergence de nouvelles logiques d'acteurs en terme de gestion des carrières. La carrière est en effet de moins en moins organisationnelle, c'est-à-dire menée au sein d'une seule entreprise qui la gère, mais elle se développe au sein des professions et semble se déployer en s'affranchissant des frontières de l'entreprise. On parle alors de "boundaryless career" (Arthur, et Rousseau, 1996), ou encore de "carrières nomades" (Cadin, 1997).

Dans cet environnement marqué par l'écrasement des structures hiérarchiques, le développement du travail par projet ou encore les restructurations (Miles et Snow, 1996), c'est l'idée même de carrière qui est remise en cause. On lui préfère la notion de "work history" plus adaptée à un environnement sans progression hiérarchique linéaire, et où le salarié occupe une succession de postes au cours de son histoire professionnelle (Roques, 1998). La redéfinition des carrières par les chercheurs ne fait plus état objectivement d'étapes identifiables, mais plutôt de directions, de changements ou de développement de carrière en fonction de l'expérience (Collin, 1998). Ainsi, les questionnements relatifs au travail, à l'emploi, et aux carrières gagnent à être abordés sous le point de vue des histoires individuelles.

La littérature recense différents modèles de parcours professionnels alternatifs à la carrière organisationnelle en fonction de facteurs individuels ou contextuels. Ces modèles remettent en cause le contrat psychologique sur lequel repose la carrière dite traditionnelle, et laisse la place à des relations d'emploi, qualifiées de transactionnelles, et non plus basées sur la sécurité de l'emploi contre la fidélité et l'engagement, mais établies sur un échange de performance contre de l'employabilité. Dans ce contexte de flexibilité, on voit alors se développer ce que les chercheurs appellent la construction de réseaux sociaux ou relationnels (Granovetter, 1973 ; Burt, 1992 ; Higgins, 2001) permettant aux travailleurs dits nomades de gérer eux-même, et de façon stratégique, leurs parcours professionnels.

L'objectif majeur de notre travail de recherche sera d'identifier et d'analyser les relations entre "carrières nomades" et construction de réseaux sociaux au sein et au-delà des entreprises françaises, et cela en considérant l'évolution du contrat psychologique, et en fonction de variables individuelles. Cette recherche revient à se demander quelles sont les conséquences pour l'individu du retrait de l'organisation en ce qui concerne la gestion des carrières. Au-delà de la remise en cause de la gestion des ressources humaines traditionnelle, on assiste plus largement à une redéfinition des liens entreprise-salariés, et pas uniquement en terme d'évolution de la relation contribution-rétribution, mais plutôt vers une modification des relations qui amène à ajuster la sphère professionnelle à la vie privée des salariés. On reconnaît que les entreprises et les salariés sont "encastrés" dans un ensemble de relations qui s'étend au-delà des frontières de l'entreprise elle-même.

Dans ce travail, nous nous demanderons dans une première partie si les transformations dans les relations d'emploi, et notamment les nouveaux modèles pour envisager les carrières, peuvent se comprendre à partir de l'évolution du contrat psychologique. Puis nous distinguerons les différents types de carrières nomades relevés dans la littérature, ainsi que l'influence des caractéristiques individuelles sur le choix de mener une carrière différente de la carrière dite organisationnelle. Enfin, dans une seconde partie nous essaierons d'identifier des liens entre les carrières nomades et la construction de réseaux sociaux. Ce rapport entre carrière et réseau nous paraît intéressant à révéler d'une part car beaucoup d'études situent la carrière dans un environnement relationnel dans lequel les connections, et les interdépendances influencent les expériences individuelles (Hall, 1996), et d'autre part parce qu'il est très difficile de comprendre le comportement des acteurs en terme d'emploi sans étudier leur insertion sociale (Granovetter, 1985).

Notre travail s'appuiera sur une revue de la littérature concernant les modifications des relations d'emploi et à travers elles l'évolution du contrat psychologique dans le contexte économique, ainsi que les caractéristiques personnelles poussant un individu vers une carrière dite nomade, ce qui nous permettra de comprendre comment se met en place "l'autogestion" des carrières.

## 1. Contrat psychologique et stratégie de carrière nomade

On examinera dans cette partie les liens qui peuvent exister entre le contrat psychologique, et particulièrement sa reconfiguration, et les modèles de carrières alternatifs à la carrière organisationnelle.

### 1.1 Les influences du contrat psychologique

Quels sont les intérêts pour les carrières nomades d'une redéfinition du contrat psychologique, mais également quels sont ses enjeux pour les salariés ?

#### 1.1.1 Intérêts d'une redéfinition du contrat psychologique

Par définition, un contrat psychologique est la perception d'un échange entre deux parties, une relation subjective entre salariés et employeur dans laquelle n'intervient aucune autre personne. Selon Rousseau (1989), ce sont les « croyances des salariés sur les obligations réciproques qui existent entre eux et leur employeur, et qui servent de fondement aux relations salariales ». La perception de la mutualité est alors au cœur du contrat psychologique. L'auteur a également identifié deux types de contrats : un contrat transactionnel, défini en terme d'échange monétaire au cours d'une période donnée, et un contrat relationnel de long terme englobant l'échange monétaire et non monétaire tels que la fidélité, le support, et les récompenses intrinsèques. C'est surtout ce dernier type de contrat qui est altéré aujourd'hui. Différents types de relations d'emploi sont alors distingués en fonction de la durée de la relation, et en fonction de son degré d'internalisation, ce qui permet de qualifier les relations de permanentes ou de temporaires.

En effet, les restructurations d'entreprises se sont accompagnées par une restructuration des contrats psychologiques alors caractérisés par la temporalité, l'engagement calculé, et les compensations monétaires (Inkson, et al 2001). On passe d'une loyauté organisationnelle à une loyauté professionnelle (Saxenian, 1996), et ce changement dans le contrat psychologique résulte d'une part de la diminution de la sécurité de l'emploi assurée jusque là par les entreprises, et d'autre part de la volonté de certains travailleurs très qualifiés qui préfèrent conserver leur mobilité inter-organisationnelle. Cette volonté peut s'expliquer par l'augmentation de l'asymétrie d'information, mais également parce que de nouvelles valeurs sont liées au travail. Le concept de "new career" (Arthur, et al 1999) montre qu'il y a une partie des individus qui cherche à exercer leur choix par eux-même, et cela d'une part à cause de "l'affaiblissement" de l'environnement économique (Weick, 1996), mais d'autre part du fait d'une volonté d'autonomie (Hall, 1996).

Les chercheurs distinguent en fait différentes catégories de changement qui affectent le contexte dans lequel les individus construisent leur carrière, et qui ont des implications directes sur la nature des relations développées (Higgins et Kram, 2001) :

- la multitude de statuts et de contrats de travail, dans le contexte de flexibilité que l'on connaît, a changé les relations entre employeur et employés, et impliqué des renégociations du contrat psychologique ;
- les évolutions de la technologie ont affecté la forme et le fond des fonctions, entraînant par là des conséquences sur le développement de carrière ;
- le changement de structure organisationnelle affecte les sources qui fournissent soutien et assistance aux salariés.

On constate donc que la nature de l'échange qui se voulait auparavant sociale et émotionnelle, centrée sur un engagement de long terme, évolue dans son contenu et son champ temporel. La logique relationnelle cède à des exigences transactionnelles, selon un rapport " client-fournisseur " fixé sur une courte durée (Guerrero, 2000). Ainsi, passer de l'offre d'un emploi à vie à l'offre, mais également à la demande, d'employabilité nécessite de redéfinir le contrat psychologique (Rousseau, 1996), et d'en cerner ses enjeux.

### 1.1.2 Les enjeux d'une reconfiguration du contrat psychologique

La recherche sur le contrat psychologique a pris différentes directions :

- les études sur le processus de formation et de changement du contrat psychologique (Rousseau, 1996) : on cherche à améliorer les relations d'emploi en transformant ou accommodant le contrat psychologique entre les salariés et leur organisation ;
- les études sur le contenu du contrat en fonction, par exemple, des relations d'emploi établies (Mc Lean Parks et al, 1998) : on examine en quoi les dimensions du contrat psychologique - stabilité, étendue... - vont être différentes selon le type de relation d'emploi - permanente ou temporaire ;
- les études sur les violations du contrat psychologique par les entreprises ou les salariés (Robinson et al, 1994) : les incapacités à remplir les obligations constituent une violation du contrat psychologique, violation qui à son tour affecte les obligations de chacun, et peut entraîner l'inéquité.

En ce qui nous concerne nous voudrions étudier le nouveau contrat psychologique, en insistant sur la distinction du contrat transactionnel et du contrat relationnel, pour voir comment ils peuvent influencer la construction de réseaux sociaux. Le contrat psychologique évolue et ne concerne plus uniquement le travail, mais également différents aspects de la vie privée du fait de son moindre cloisonnement avec la sphère professionnelle. On se demande alors si face aux évolutions du contrat psychologique, les travailleurs nomades ne vont pas chercher à l'extérieur des organisations des relations nécessaires à leur implication sur les marchés de l'emploi. L'acquisition de l'élément relationnel du capital de carrière devient en effet déterminant dès lors que l'on quitte la protection relative de l'organisation, et cette acquisition est conditionnée par la capacité à rentrer en relation avec les autres (Bender et al, 2001).

Le contrat psychologique basé sur la performance en échange d'une formation continue ou de compétences, nous semble être un concept intéressant pour comprendre les nouvelles situations d'emploi. Il marque le fait que de nouveaux modèles pour envisager les carrières doivent être construits, des modèles qui prennent en compte les opportunités de progression au-delà des frontières de l'organisation, ainsi que les réseaux de contacts permettant de mobiliser des compétences relationnelles. Un nouveau contrat s'établit entre salariés et entreprise, et on se demande alors s'il entraîne des répercussions sur les logiques d'acteurs en termes de gestion des carrières, ainsi que sur leurs attentes.

- Passe-t-on à des carrières ou plutôt des parcours professionnels autogérés déviant de la carrière organisationnelle traditionnelle ? Quels liens peut-on faire entre la carrière dite nomade, et les évolutions des relations d'emploi, et notamment le contrat psychologique ?
- Évolue-t-on vers la construction de réseaux sociaux comme une réponse aux violations des aspects relationnels du contrat psychologique, ainsi qu'à la "démission" des entreprises concernant leurs liens avec certains salariés ? Peut-on alors parler de la recherche de succès de carrière en des termes plus subjectifs et implicites de la part des "nomades" qui ont renoncé à l'ascension hiérarchique ?

L'emploi traditionnel était conceptualisé en terme de contrat psychologique, mais les modèles traditionnels ne représentent plus les carrières de l'ensemble des travailleurs, et c'est pourquoi on peut se demander si une nouvelle conceptualisation des carrières est nécessaire. Ainsi l'un des enjeux de la redéfinition du contrat psychologique, de ses aspects transactionnels et relationnels, est de comprendre comment il peut influencer les nouvelles relations à l'emploi, et la constitution d'un réseau de relations au de là des frontières de l'entreprise.

Nous allons donc voir tout d'abord certaines des nouvelles formes de carrière, puis nous essaierons d'établir leur lien avec la construction de réseaux sociaux en réponse à la reconfiguration du contrat psychologique, et cela grâce à l'analyse de la littérature.

## 1.2 Les types de carrières nomades

La littérature sur les carrières recense différents modèles de carrières non organisationnelles, c'est-à-dire où le succès de carrière n'est plus l'ascension hiérarchique verticale. On parle plutôt d'un développement de carrière dans différentes entreprises où le succès est plus intérieur, plus subjectif, et donc plus psychologique.

### 1.2.1 Différents modèles de parcours professionnels

Dans le modèle traditionnel, les acteurs sont liés par un contrat psychologique, qui demande aux salariés de l'engagement et de la fidélité contre la sécurité de l'emploi. Ce contrat psychologique a évolué vers une relation de partenariat. La flexibilité et la mobilité sont les nouveaux concepts au centre du contrat psychologique, avec l'idée que les carrières sont plus fractionnées, avec des progressions moins linéaires, et pouvant s'effectuer dans différentes entreprises. Ainsi l'évolution du contrat psychologique conduit à de nouveaux comportements en matière de gestion des carrières. Ceci peut s'exprimer à travers la construction d'une réputation, l'apprentissage continu, la recherche d'information et de conseils, ou encore par la mise en place d'un réseau relationnel.

L'expression "boundaryless career" formulée par Arthur et Rousseau (1996), traduite en français par "carrière nomade" (Cadin, 1997), ne caractérise pas une seule forme de carrière mais différents modèles qui défient le système d'emploi traditionnel. DeFillippi, et Arthur (1994) la considèrent comme une « série d'opportunités d'emploi qui dépasse les frontières d'un seul lieu de travail ». Les travaux de ce courant s'appuient sur la notion de mobilité inter-organisationnelle et géographique dans le but d'accumuler des connaissances. La carrière nomade, par opposition à la carrière traditionnelle, présente des caractéristiques particulières relevées par Sullivan (1999) :

- elle s'effectue auprès d'employeurs différents ;
- elle est reconnue et valorisée à l'extérieur de l'entreprise ;
- elle est encouragée et soutenue par l'appartenance à des réseaux ;
- elle rompt avec les principes d'avancement et de promotion verticale.

À partir de cette définition, on constate que la "boundaryless career" recouvre une grande variété de situations. Nous pouvons relever dans la littérature différents modèles de carrières nomades dans le sens, «qui déroge à la carrière organisationnelle traditionnelle ». On parle alors de carrière "self-employed" (Cohen et Mallon, 1999), comme représentant différentes possibilités et contextes d'emploi, et qualifiant à la fois le propriétaire individuelle, le travailleur indépendant ou encore le travailleur temporaire.

On introduit également la notion de "self-management" (Kossek et al, 1998) pour parler des salariés qui gèrent de façon dynamique leur carrière en connaissant leur force, leur faiblesse, et toujours à la recherche des opportunités d'emploi.

On s'interroge aussi sur l'idée de "project-based career" (De Fillippi et Arthur, 1996) pour nommer les carrières qui se construisent en passant d'un projet à un autre. Nous pouvons citer :

- la "carrière protéenne" de Hall (1976, 1996) qui est une carrière menée par l'individu et non par l'organisation, et qui change au cours du temps et en fonction de l'environnement économique. Le but est le "succès psychologique", l'accomplissement personnel, on passe d'un besoin de récompenses extrinsèques à celui de récompenses intrinsèques. Hall et Moss (1998) définissent la carrière protéenne comme une série d'expériences individuelles variées, en matière d'éducation, de formation, et de contenu d'emploi. Elle se déroule dans plusieurs entreprises, et champs organisationnels. Les choix de carrière sont personnels et relèvent d'une quête pour la réalisation de soi. Elle n'est pas mesurée par l'âge ou l'ascension mais par un apprentissage continu. La source de son développement sont les challenges professionnels, et les relations nouées avec autrui.

L'insistance portée sur la proactivité pour mener sa carrière n'est pas récente (Hall, 1976), toutefois cela devient de plus en plus important avec les changements dans les relations d'emploi. Ce concept de carrière protéenne reflète en effet la transformation des relations d'emploi. Le contrat psychologique étant de plus en plus transactionnel, les salariés doivent développer leur environnement relationnel à l'extérieur des organisations.

- la "*career-resilient*" de Waterman et al (1994) représente la capacité de s'adapter aux changements, même dans des circonstances décourageantes. Les relations avec les employeurs sont des relations de partenariat basées sur un échange de performance contre de l'employabilité. Les employés prennent la responsabilité de mener eux-même leur carrière, l'entreprise doit fournir les outils pour développer les compétences. On parle alors d'un nouveau contrat psychologique.

- la "*post-corporate career*" de Peiperl et Baruch (1997) se met en place en dehors des organisations, de façon volontaire ou non, et confère une certaine indépendance et flexibilité à ceux qui y adhèrent pour répondre rapidement aux demandes et opportunités. Cette carrière permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et pour éviter l'isolement, de nouvelles structures de support doivent être développées pour prendre la place de l'entreprise : le support social comme les associations de professionnels ou les communautés.

- la "*carrière capitaliste*" selon Inkson et Arthur (2001) : les employés redeviennent propriétaires de leur carrière, et le rôle de l'entreprise est de supporter le "self-development" des carrières individuelles. Les carrières sont des "répertoires de connaissances" du fait de la mobilité et des différentes expériences de travail. On parle de carrière capitaliste dans le sens où chaque individu investit du temps, de l'énergie, des compétences, des relations dans chaque emploi et dans chaque entreprise. Les investissements que font les individus sur chaque actif qui compose les compétences ont des répercussions les uns sur les autres, et sont utilisés pour accumuler un large capital de carrière.

Nous ne voulons pas donner une vision pleinement optimiste de l'évolution vers ce genre de relations d'emploi, toutefois dans l'intérêt de comprendre la construction de réseau social, nous voulons nous limiter aux salariés qui ont choisi volontairement des parcours professionnels dérogeant de la carrière organisationnelle. Il nous semble en effet que leurs motivations sont logiquement très différentes des salariés qui subissent les évolutions organisationnelles. C'est pourquoi nous avons retenu ce modèle de parcours professionnel qualifié de capitaliste du fait de l'identification des salariés qui investissent pour leur carrière à des investisseurs financiers.

On qualifie ces nouvelles façons de mener sa carrière d'"intelligentes" (Arthur et al 1995) dans le sens où elles permettent de développer des compétences qui forment un capital de carrière. Les individus deviennent entrepreneurs dans le sens où ils doivent manager leur carrière en cultivant différents domaines de compétences (Jones et Defillippi, 1996) : le "*knowing-why*" - les motivations, intérêts et moyens pour poursuivre une carrière - ; le "*knowing-how*" - les compétences techniques et talents de l'individu - ; le "*knowing-whom*" - le capital social et les capacités relationnelles pour mener une carrière - ; le "*knowing-what*" - comprendre les opportunités et menaces de l'industrie dans laquelle on évolue - ; le "*knowing-where*" - les frontières géographiques, culturelles... auxquelles on peut se heurter pendant son parcours professionnel - ; et enfin le "*knowing-when*" - les choix et le temps consacrés à sa carrière. Ces compétences de carrière sont requises pour avoir du succès dans une carrière nomade.

Dans cette optique, le concept de "portefeuille d'activités" (Handy, 1989) peut venir en remplacement de la notion d'emploi. C'est l'intégration d'une variété de rôles changeant et simultanés à l'intérieur de l'espace de vie, avec une interrelation entre la vie privée et la sphère professionnelle. Ce portefeuille permet de constituer un capital "hybride" (Rousseau, 1998) constitué de ressources techniques, financières, et sociales. Ce capital de carrière est nécessaire aux salariés qui choisissent de mener une carrière nomade pour pouvoir d'une part avancer et trouver des projets sur lesquels travailler, mais d'autre part pour éviter l'isolement social auquel ils peuvent être confrontés.

Le contexte économique de flexibilité, de restructuration, de downsizing... pousse les individus vers des relations plus transactionnelles avec les entreprises, des relations plus courtes, et moins basées sur la fidélité et l'engagement. Bien que le contexte y soit propice tous les salariés ne s'engagent pas dans des carrières nomades, il y a des variables personnelles poussant certains vers des relations d'emploi temporaires. Nous nous intéresserons aux changements de carrière qui sont à l'initiative des individus, et non pas seulement du fait de réactions à l'environnement. Il serait intéressant de dépasser l'idée de "dégradation" des relations d'emploi, pour intégrer celle de proactivité des salariés. « La remise en question des formes de contrôle hiérarchique, et l'octroi d'une marge de liberté plus grande peuvent être vus comme une réponse aux demandes d'autonomie émanant des salariés les plus qualifiés » (Boltanski et Chiapello, 1999), et non comme étant uniquement une réaction à l'environnement économique de la part des entreprises.

En effet, malgré des frontières structurelles et personnelles, objectives et subjectives, qui contraignent les individus dans leur carrière, des facteurs contribuent à la décision personnelle de changer de carrière, où le changement n'est pas considéré uniquement comme un accident de parcours, mais comme une opportunité pour développer et enrichir sa carrière.

### 1.2.2 Le développement de carrière

Un changement dans la carrière peut arriver quand un individu change d'emploi ou d'employeur, et quand cet individu perçoit que cette mutation constitue un changement de carrière (Higgins, 2001). L'auteur suggère des facteurs qui poussent au changement de carrière comme l'insatisfaction, les alternatives offertes, les obstacles rencontrés, et les capacités pour les surmonter. Elle ajoute un autre facteur : le contexte social. Elle préconise de posséder un réseau de liens déconnectés entre eux pour éviter les informations redondantes, venant de tous les contextes relationnels comme le travail, l'école, la famille, les amis... et qui puissent augmenter le nombre et la variété des opportunités de carrières. On identifie différents types de support social : le support informationnel, émotionnel, le support d'expertise, et enfin le support instrumental. Face aux difficultés des entreprises à manager les nouvelles formes de carrière, les acteurs semblent avoir besoin de ce support social que ne leur fournit plus ou peu les organisations.

Les raisons du choix de relations transactionnelles, c'est-à-dire marchandes et ponctuelles, avec l'entreprise, en dehors du contexte de l'emploi, sont multiples :

- des préférences individuelles en fonction d'émotions, de sentiments (Kidd, 1998) : on attache de l'importance aux sentiments et émotions sous-jacents à la transition de carrière ;
- des traits de personnalité, comme le "self-monitoring" dans le management de la carrière (Kilduff et Day, 1994) : on étudie la possibilité que la personnalité ait un effet sur la promotion à l'intérieur des organisations ;
- des raisons instrumentales (Inkson et al, 2001) comme la flexibilité offerte, le supplément de revenu, le développement de compétences... ;
- des besoins perçus en fonction des expériences passées. L'histoire personnelle ainsi que les valeurs ont en effet un rôle dans les choix de carrière (Katz, 1992). La façon dont on équilibre le travail, et les autres rôles de la vie devient de plus en plus important dans le contexte de la mobilité. Ce sont des aspects subjectifs qui vont permettre d'expliquer les nouvelles responsabilités en matière de management de carrière.

De nombreuses autres variables peuvent expliquer le choix de travailler autrement, les études citées ne sont qu'à titre d'exemple. Plus généralement, la typologie des "Ancres de carrière" de Schein (1978) peut être utilisée pour déterminer quels sont les buts, les motivations... qui attirent les individus vers des carrières non organisationnelles. L'ancrage de carrière consiste à s'apercevoir de ses talents et de ses capacités, de ses valeurs, et d'évaluer les besoins et motivations pour mener sa carrière (Schein 1996). C'est une perspective individuelle de la carrière où se sont les motivations et intérêts du salarié qui établissent le genre de carrière menée, et non l'organisation.

Schein distingue au total huit ancres de carrière : les compétences techniques, les compétences de gestion, la sécurité et la stabilité, l'autonomie et l'indépendance, la créativité, le défi, le dévouement, et enfin le style de vie. Quand l'individu obtient un équilibre entre ses ancres de carrière et son environnement de travail, alors il peut accomplir une carrière qui lui procure de la satisfaction. Ainsi les individus qui choisissent de mener une carrière non organisationnelle pourraient se comprendre en fonction de motivations et de buts particuliers en référence aux ancres de carrière.

Au-delà des aspects personnels, des valeurs ou des ancres de carrière, nous voudrions nous intéresser au contexte interpersonnel du changement d'emploi et de carrière. Beaucoup de recherches sur les carrières sont centrées sur les facteurs personnels ou contextuels pour expliquer les nouvelles formes de carrière. En ce qui nous concerne nous nous demandons comment les relations qu'un travailleur noue avec d'autres individus peuvent influencer la direction que prend sa carrière, voire même les nouvelles façons de penser sa carrière.

On peut s'interroger sur la réalité et le contenu des relations entre les individus, et sur les moyens de mise en réseau de ces individus. Une réflexion sur la carrière autogérée implique un questionnement sur l'organisation du réseau en tant que processus, et sur les interdépendances entre la construction d'un réseau et la conduite d'une carrière nomade.

## 2. Carrières nomades et construction de réseau social

Nous verrons dans cette partie dans quel but les individus forment et maintiennent des relations à l'extérieur des organisations, quelles sortes de relations distinctes on peut identifier, et quelles fonctions ces relations peuvent avoir sur la carrière.

### 2.1 Une utilisation des théories du "mentoring"

Les théories du "mentoring" nous semblent intéressantes pour appréhender les évolutions des relations entre individus à l'intérieur mais également à l'extérieur des entreprises. L'évolution du concept du "mentor" unique vers une constellation de relations nous paraît refléter la réalité des "nomades" qui pour avancer ont besoin du support de différents systèmes sociaux.

#### 2.1.1 Vers une constellation de relations

Kram, et Isabella (1985) postulaient que les relations de "mentoring" facilitent le développement personnel des individus en fournissant deux types de fonctions, des fonctions liées au conseil sur la carrière, ainsi que des fonctions de soutien psychologique. La définition du "mentoring" a évolué depuis Burke (1984) :

*« relations dans lesquelles un membre moins expérimenté de l'organisation reçoit l'aide et le soutien d'un membre de l'organisation plus expérimenté ».*

Kram montre que ce n'est pas seulement un membre de l'organisation qui peut aider un salarié, mais ce sont de multiples individus simultanément, et venant de différents systèmes sociaux - famille, communauté, amis, association - regroupés sous le terme de "constellation", qui peuvent apporter leur support à la carrière. Il y a coexistence entre des relations dites formelles, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci dans des associations, par exemple, et des relations informelles faites de contacts, de discussion, de conseil. On ne s'intéresse alors pas seulement au soutien que l'on trouve dans l'entreprise, mais au soutien émanant de différents mondes sociaux. L'assistance et la protection provenant d'acteurs aux statuts différents permettent d'avoir des flux d'information non redondants.

Au vue des changements qui affectent le contexte dans lequel les individus construisent leur carrière, les théories sur le "mentorship" ont évolué vers une nouvelle approche basée sur la perspective d'un développement de réseau (Higgins et Kram, 2001). Nous entendons par réseau social :

- Les liens relationnels, composés d'individus avec qui on partage des activités diverses, sportives ou associatives,
- Les liens personnels, qui comprennent la famille et les amis,

- Les liens professionnels constitués de collègues, d'anciens élèves, de patrons... qu'un individu peut construire dans le but de mener sa carrière.

On peut alors s'intéresser aux effets d'une simple relation sur le développement de carrière de celui que l'on appelle le "protégé". Ces effets peuvent être nombreux, et permettre la construction de liens multiples à l'intérieur du réseau en fonction de la diversité des rapports, et de leur force. Ainsi, on peut parler de sources variées de mentor qui vont influencer les aspects objectifs mais également subjectifs du succès de carrière.

### 2.1.2 La diversité des soutiens

Les parcours professionnels ne peuvent pas se construire dans un vide social mais nécessitent la mobilisation de ressources dans des environnements dits "affaiblis" (Cadin et al, 1999). Il faut penser les carrières à partir d'autres espaces sociaux que celui de l'organisation (Cadin et al, 2000). La vie personnelle, la famille, les amis, le réseau social sont des facteurs qui donnent un sens à la carrière, et surtout lui fournissent un support à la fois instrumental ou informationnel, et un support psychosocial ou émotionnel (Ibarra, 1995).

La littérature sur le réseau distingue en effet les réseaux de liens instrumentaux qui se construisent dans le travail, et permettent un échange de ressources englobant l'information, le conseil, l'expertise, l'aide matérielle et les contacts issus du support social définis comme des relations de soutien, d'aide, de confiance, des relations qui ne sont pas exclusivement instrumentales. La distinction est importante car le contenu des relations définit les caractéristiques de la ressource échangée. Plus le réseau est diversifié et plus on a des chances d'accéder à des ressources sociales (Lin et Ensel, 1981).

Établir des contrats uniquement transactionnels ne doit pas conduire à oublier l'importance du "capital relationnel" (Inkson et al, 2001). Un travailleur nomade voit ses expériences de travail en terme de contexte social, comme représentant un réseau de contacts lui permettant de se construire une réputation. On introduit alors la théorie du réseau social comme moyen de comprendre ce qui aide à gérer les carrières dans le contexte actuel, et comme constituant une source d'aide dans le nouvel environnement de travail. On peut alors se demander s'il y a une différence entre ceux qui ont sollicité leurs liens personnels et ceux qui ont utilisé des liens professionnels ? De plus, comment est-ce que le recours à tels ou tels types de liens a un effet sur la recherche d'un emploi ?

## 2.2 Le réseau social

Un large corps de recherche montre que le réseau social est crucial dans le processus de recherche d'emploi. La taille du réseau, sa densité, la force des liens ou encore la composition sont autant d'attributs qui influencent la recherche d'emploi. C'est un ensemble de relations entre un ensemble d'acteurs, mais ce qui nous semble important c'est l'investissement que le "protégé" fait dans ces relations avec les autres. Le capital humain ne suffit pas pour prétendre aux différents postes de travail, d'autres facteurs comme les relations sociales opèrent à la marge (Granovetter, 1985).

### 2.2.1 Le concept de capital social

Dans la construction de réseaux, nous voudrions nous attarder sur ce concept de "capital social" comme ressource venant des relations familiales, amicales et professionnelles qui, pour être mobilisable, doit être entretenue, et qui joue un rôle primordial pour mener sa carrière. Il existe de multiples études sur le capital social, et cela dans tous les domaines des sciences sociales, et à différents niveaux d'analyse. Les définitions du capital social sont assez similaires d'un chercheur à un autre :

- c'est la somme des ressources actuelles et potentielles encadrées à l'intérieur et dérivant du réseau de relations possédé par un individu ou une unité sociale (Nahapiet et Ghoshal, 1998) ;
- ce sont les ressources rendues accessibles du fait de la participation à des réseaux sociaux, et que les individus peuvent utiliser dans leurs actions pour atteindre leur objectif (Lévesque et White, 2001).

Cependant elles varient selon le centre d'intérêt, les sources ou encore les effets du capital social. Nous nous attarderons ici sur les études qui ont lié le capital social et la recherche d'emploi, et nous nous intéresserons au niveau individuel de la construction de réseaux sociaux pour comprendre comment ils aident les individus dans leur carrière.

- La première conceptualisation du capital social est la théorie des "liens faibles" de Granovetter (1973) qui montre la force des liens sociaux comme antécédent à la réussite de sa carrière. Selon cette théorie il vaut mieux privilégier les liens faibles, c'est-à-dire des relations professionnelles, plutôt que les liens forts avec la famille, car ces derniers engendrent la redondance des informations.
- L'approche de Lin et Ensel (1981) et la théorie des "ressources sociales" montrent que la nature des ressources a une influence sur ce que peut apporter le réseau. L'étude montre en outre que plus le statut professionnel du contact est élevé, et meilleur sera l'emploi obtenu. La théorie se concentre sur les ressources que contient un réseau, sur leur accès ainsi que sur leur utilisation.
- L'approche de Burt (1992) et les "trous structureaux", où le capital social est une opportunité de construction de liens dans le réseau, décrit comment les réseaux créent de la valeur en connectant des individus isolés. La présence de trous structureaux permet un accès à diverses informations, un contrôle du flux d'information, et le choix de relier ou non des individus déconnectés. Le capital social fait référence à une opportunité; et pour en définir les contours, l'auteur le compare au capital financier, et au capital humain, pour finalement le définir comme un ensemble de contacts créant les opportunités d'utiliser les capitaux financiers et humains.
- L'analyse de Lin (1999) va au-delà des bénéfices du réseau en examinant les mécanismes qui en produisent les effets. Comment les ressources sociales créent-elles du capital social mobilisable ?

Il nous semble que ce champ de recherche pourrait s'appliquer aux travailleurs nomades, le capital social est important pour les "boundaryless career", car ces derniers ont l'occasion de faire souvent appel à leur contact pour trouver un emploi. Les auteurs cités montrent l'influence du capital social et par là celle du réseau social dans la recherche d'emploi, et le succès de carrière, ce qui nous paraît être transposable au domaine des carrières nomades.

Il faut distinguer différentes dimensions au capital social selon Nahapiet et Ghoshal (1998) :

- une dimension structurelle, c'est-à-dire le réseau de relations que l'on maintient ;
- une dimension relationnelle, le genre de relations qui sont nouées ;
- une dimension cognitive, ce que les ressources fournissent comme représentations partagées.

C'est en fait une somme de ressources actuelles et potentielles qui dérivent des relations nouées par un individu à l'intérieur d'un réseau (Burt, 1992). Le capital social peut alors nous permettre de comprendre l'importance de la construction de réseaux relationnels pour mener une carrière non organisationnelle, car il affecte l'accès des individus aux ressources et aux connaissances.

En France, seule une enquête de l'INSEE remontant à 1994 a permis de situer le rôle des réseaux dans la recherche ou l'obtention d'un emploi. Selon cette étude la mobilisation du capital social pour trouver un emploi n'est pas le fait d'une seule catégorie socio-démographique particulière, mais tous les groupes sociaux y recourent de manière différente (Forsé, 1997). À l'instar de cette étude il nous semble intéressant de voir comment les travailleurs nomades recourent au réseau social, à quels types de relations ils font appel, et quels effets cela a sur leur développement de carrière.

### 2.2.2 Les effets du réseau social

Cette revue de la littérature permet de montrer l'importance de posséder un capital social, construit à l'intérieur, mais également à l'extérieur des entreprises, du fait des relations d'emploi qualifiées de transactionnelles pour des acteurs situés à l'interface de différents milieux sociaux qu'ils utilisent. Ainsi on se demande si face aux évolutions du contrat psychologique

les travailleurs nomades ne tendent pas à développer, de façon plus soutenue que les salariés permanents des entreprises, des relations à l'intérieur d'un réseau social. Ce dernier permettrait la constitution d'un capital social pour faire face aux évolutions du marché, et la possibilité de travailler en conciliant vie privée et vie professionnelle, tout en développant ses compétences en passant de projets en projets. On affirme la portée du capital social pour la recherche d'emploi et la réalisation de la carrière car il apporte l'opportunité d'une mobilité inter-firme qui à son tour permet d'engager un comportement entrepreneurial.

Différentes études montrent comment le réseau fournit un avantage au regard de la promotion, de la mobilité, et de la réputation :

- Burt (1992) examine comment les managers, avec de larges réseaux composés d'individus qui n'ont pas de relations entre eux, sont promus plus rapidement et reçoivent des bonus ;
- Saxenian (1996) montre comment un réseau social supporte un haut taux de mobilité et d'apprentissage continu parmi les professionnels de la silicon valley. La mobilité dépend de la participation à un réseau local social qui lie à la fois des relations personnelles et professionnelles. Elle démontre comment cette région encourage la fidélité basée sur des relations professionnelles. On voit l'étendue avec laquelle la mobilité dépend de la participation à un réseau local de relations qui lie à la fois relations personnelles et professionnelles. Les réseaux sociaux et professionnels minimisent la recherche, et fournissent le capital social et les informations dont les individus ont besoin pour assurer leur succès de carrière ;
- Jones (1996) examine un projet de réseau dans l'industrie du film. Elle décrit ce réseau en détaillant ses étapes : le commencement, qui demande des compétences et de la motivation ; l'apprentissage, notamment de compétences techniques, de la culture de l'industrie, et de ses valeurs ; la construction de sa réputation, et de relations ; et enfin le maintien de sa carrière en étendant ses capacités professionnelles, et en les équilibrant avec ses besoins personnels. Ces étapes permettent aux professionnels de se faire une place dans le réseau de l'industrie du film. Cette étude montre le lien qu'il existe alors entre l'industrie et la carrière, par delà les frontières des organisations.

Il existe différentes motivations qui peuvent conduire un individu à intégrer ou construire un réseau social : la sécurité et l'efficacité (Kadushin, 2002). La recherche de sécurité dans un environnement turbulent passe par la constitution d'un réseau qui permet d'assouvir les besoins de support, et de confiance ; la recherche d'efficacité dénote des sentiments de compétition et de domination. La construction du réseau est fortement liée avec les objectifs de carrière, et ce qui est appelé le "succès de carrière". On cherche à être mobile, à acquérir des compétences, et à les mettre en sens pour qu'elles soient en congruence avec nos objectifs de succès de carrière. Les raisons pour lesquelles on veut accéder aux informations et aux ressources sont en effet reliées aux objectifs de la réussite professionnelle (Seibert, et al 2001).

Le succès de carrière peut être objectif, comme le salaire ou la promotion, mais il peut également être vu en terme d'aspirations individuelles, de critères subjectifs, tels que la satisfaction de l'emploi, l'équilibre vie professionnelle et vie privée. Il est défini comme des résultats extrinsèques et intrinsèques ou des réalisations individuelles accumulées comme des résultats de l'expérience de travail. C'est un élément important pour comprendre les effets à long terme de la mobilité (Judge, et al 1995).

On peut considérer les boundaryless careers au regard de ce que Hall (1976) appelle le "succès psychologique" qui fait référence aux expériences de réalisation des buts personnellement significatifs pour l'individu. Pour expérimenter le succès psychologique il faut voir les capacités des individus à donner du sens à leur changement d'emploi et à intégrer leurs expériences de travail dans un cadre cohérent. Les facteurs qui supportent et renforcent le succès psychologique - tels que la sécurité de l'emploi, le revenu ou le statut ne sont plus forcément les mêmes. Les individus doivent réexaminer leurs aspirations de carrière, et chercher d'autres sources de succès psychologique (Mirvis et Hall, 1996).

## Conclusion

Une autre vision des carrières s'impose, et notamment celle de la carrière nomade. Nous nous intéressons à cette forme particulière de carrière dans le sens où elle remet en cause les relations d'emploi, et que c'est alors l'intégralité du rapport au travail qu'interroge une nouvelle approche en terme de carrières nomades. Nous avons vu comment les évolutions du contrat psychologique pouvaient tendre à l'apparition de carrières non organisationnelles, et comment la construction de réseaux sociaux apparaît alors comme un recours face aux difficultés des entreprises en matière de soutien dans la carrière. Il nous semble en effet que le courant des carrières nomades et plus globalement les nouvelles relations à l'emploi et à l'organisation interroge une large redéfinition des interactions entre les entreprises et leurs acteurs.

Nous nous intéressons particulièrement aux évolutions des relations d'emploi mais sous l'angle individuel. En effet, les entreprises ont de plus en plus besoin de retenir ces salariés qualifiés qui ont choisi la mobilité. Sans pourtant l'ignorer, nous n'aborderons pas dans nos recherches en cours le point de vue organisationnel.

Cette recherche exclusivement théorique nous permet de faire des liens entre les parcours professionnels, et les réseaux sociaux, et elle a le mérite ainsi de s'intéresser aux histoires individuelles au-delà des frontières de l'entreprise. Ces éléments tirés de la littérature, et de l'observation des pratiques peuvent nous permettre de commencer à formaliser un modèle de recherche. Nous voulons établir un lien entre les différents types de carrières nomades, et la construction de réseaux sociaux, et cela en fonction d'une part des évolutions au niveau des relations avec les entreprises et notamment au niveau de la reconfiguration du contrat psychologique, et d'autre part en fonction des variables individuelles, et d'une redéfinition du succès de carrière qui poussent alors vers des carrières non organisationnelles.

## Bibliographie

- Arthur M.B., Claman P.H., De Fillippi R., Adams J. (1995), "Intelligent enterprise, intelligent careers", *The academy of management executive*, vol. 9, n° 4, p. 7-17.
- Bender A.F., Pigeyre F., St Giniez V. (2001), "Les femmes dans la société de l'information : opportunités et risques des nouvelles carrières", *actes du XII<sup>e</sup> congrès de l'AGRH*, vol. 1, p. 106-123.
- Burke R.J. (1984), "Mentors in organization", *Group and organization studies*, vol. 15, p. 353-372.
- Cadin L. (1997), "Faut-il sortir la GRH de ses frontières ?", *in Besson "Dedans, dehors, les nouvelles frontières de l'organisation"*, Vuibert, Paris, 216 p.
- Cadin L., Bender A.F., St Giniez V. (1999), "Les carrières nomades, facteur d'innovation", *Revue française de gestion*, n° 126, p. 58-67.
- Cadin L., Bender A.F., St Giniez V., Pringle J. (2000), "Carrières nomades et contextes nationaux", *Revue française de gestion*, n° 37, p. 76-96.
- Cohen L., Maillon M. (1999), "The transition from managerial career to portfolio career : perceptions of boundarylessness", *Work, employment, and society*, vol. 13, n° 2, p. 329-352.
- Collin A. (1998), "New challenges in the study of career", *Personnel review*, vol. 27, n° 5, p. 412-425.
- De Fillippi J., Arthur M.B. (1994), "Paradox in project-based enterprise: the case of filmmaking", *California management review*, vol. 40, n° 2, p. 125-139.
- De Fillippi J., Arthur M.B. (1996), "Boundaryless contexts and career : a competency-based perspective", *in Arthur M.B., Rousseau D., "The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era"*, p. 116-131.
- Forsé M. (1997), "Capital social et emploi", *L'année sociologique*, vol. 47, n° 1, p. 143-181.
- Granovetter M.S. (1973), "The strength of weak ties", *American journal of sociology*, vol. 78, p. 1360-1380.
- Granovetter M.S. (1985), "Economic action and social structure : the problem of embeddedness", *American journal of sociology*, vol. 91, n° 3, p. 481-510.
- Guerrero S. (2000), "Les comportements nomades en matière de carrière sont-ils source de réussite professionnelle?", *XI<sup>e</sup> congrès de l'AGRH*, 14 p.

- Hall D. (1996), "Protean careers of 21<sup>st</sup> century", *The academy of management executive*, vol. 10, n° 4, p. 8-16.
- Hall D., Moss J.E. (1998), "The new protean career contract : helping organizations and employees adapt", *Organizational dynamics*, vol. 26, n° 3, p. 22-36.
- Higgins M. (2001), "Changing careers: the effects of social context", *Journal of organizational behavior*, n° 22, p. 595-618.
- Higgins M., Kram K.E. (2001), "Reconceptualizing mentoring at work : a developmental network perspective", *Academy of management review*, vol. 26, n° 2, p. 264-288.
- Ibarra H. (1995), "Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks", *Academy of management journal*, vol. 38, n° 3, p. 673-703.
- Inkson K. (1999), "The death of the company career : implications for management", *Business review*, vol. 1, n° 1, p. 10-20.
- Inkson K., Arthur M.B. (2001), "How to be a successful career capitalist", *Organizational dynamics*, vol. 30, n° 1, p. 48-61.
- Inkson K., Heising A., Rousseau D. (2001), "The interim manager: prototype of the 21<sup>st</sup> century worker?", *Human relations*, vol. 54, n° 3, p. 259-284.
- Jones C. (1996), "Careers in project networks: the case of the film industry", in Arthur M.B., Rousseau D. : *"The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era"*, p. 58-75.
- Jones C., De Fillippi R.J. (1996), "Back to the future in film : combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21<sup>st</sup> century", *Academy of management executive*, vol. 10, n° 4, p. 89-103.
- Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W., Bretz R.D. (1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel psychology*, vol. 48, n° 3, p. 485-519.
- Kadushin C. (2002), "The motivational foundation of social networks", *Social networks*, n° 390, p. 1-14.
- Katz J.A. (1992), "A psychosocial cognitive model of employment status choice", *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 17, n° 1, p. 29-35.
- Kidd J.M. (1998), "Emotion : an absent presence in career theory", *Journal of vocational behavior*, n° 52, p. 275-288.
- Kilduff M., Day D.V. (1994), "Do chameleons get ahead ? the effects of self-monitoring on managerial careers", *Academy of management journal*, vol. 37, n° 4, p. 1047-1060.
- Kossek E.E., Roberts K., Fisher S., Demarr B. (1998), "Career self-management : a quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention", *Personnel psychology*, n° 51, p. 935-962.
- Kram K.E., Isabella L.A. (1985), "Mentoring alternatives : the role of peer relationships in career development", *Academy of management journal*, vol. 28, n° 1, p. 110-132.
- Lévesque M., White D. (2001), "Capital social, capital humain et sortie de l'aide sociale pour des prestataires de longue durée", *Canadian journal of sociology*, vol. 26, n° 2, p. 167-192.
- Lin N., Ensel W. M. (1981), "Social resources and strength of ties", *American sociological review*, n° 46, p. 393-405.
- Lin N. (1999), "Social networks and status attainment", *Annual review of sociology*, vol. 25, p. 467-487.
- Mc Lean Parks J., Kidder D.L., Gallagher D.G. (1998), "Fitting square pegs into round holes : mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract", *Journal of organizational behavior*, n° 19, p. 697-730.
- Miles R., Snow C. (1996), "Twenty-first century careers", in Arthur M., Rousseau D. *"The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era"*, Oxford university press, p. 97-115.
- Mirvis P.H., Hall D.T. (1996), "Psychological success and the boundaryless career", in Arthur M., Rousseau D. : *"The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era"*, p. 237-255.
- Nahapiet J., Ghoshal S. (1998), "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of management review*, vol. 23, n° 2, p. 242-276.
- Peiperl M., Baruch Y. (1997), "Back to square zero : the post-corporate career", *Organizational dynamics*, vol. 25, n° 4, p. 6-22.
- Roques O. (1998), "Les conséquences d'une perspective de transition de carrière sur la situation des salariés ", *working paper*, n° 527, IAE Aix-en-Provence, 23 p.
- Rousseau D. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee responsibilities and right journal*, vol. 2, n° 2, p. 121-139.
- Rousseau D. (1996), "Changing the deal while keeping the people", *Academy of management executive*, vol. 10, n° 1, p. 50-58.
- Rousseau D. (1998), "The boundaryless human resource function : building agency and community in the new economic era", *Organizational dynamics*, vol. 27, n° 4, p. 7-18.
- Robinson S., Kraatz M., Rousseau D. (1994), "Changing obligations and the psychological contract : a longitudinal study", *Academy of management journal*, vol. 37, n° 1, p. 137-145.

- Sullivan S.** (1999), "The changing nature of careers: a review and research agenda", *Journal of management*, vol. 25, n° 3, p. 457-484.
- Schein E.** (1996), "Careers anchors revisited: implications for career development in the 21<sup>st</sup> century", *Academy of management executive*, vol. 10, n° 4, p. 80-88.
- Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C.** (2001), "A social capital theory of career success", *Academy of management journal*, vol. 44, n° 2, p. 219-237.
- Saxenian A.** (1996), "Beyond boundaries: open labor market and learning in Silicon Valley", in *Arthur M.B., Rousseau D., "The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era"*, p. 23-39.
- Waterman Jr., Waterman J., Collard B.** (1994), "Toward a career-resilient workforce", *Harvard Business Review*, vol. 72, n° 4, p. 87-95.
- Weick K.E.** (1996), "Enactment and the boundaryless career: organizing as we work", in "The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era", ed. *Arthur M.B., Rousseau D.*, p. 40-57.

#### **Ouvrages**

- Arthur M.B., Inkson K., Pringle J.** (1999), "The new carers. Individual action and economic change", *London, Sage*.
- Arthur M.B., Rousseau D.** (1996), "The boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era", edited by *Arthur M.B., Rousseau D.*, *New York, Oxford university press*.
- Boltanski L., Chiapello E.** (1999), "Le nouvel esprit du capitalisme", *Paris, Gallimard*.
- Burt R.S.** (1992), "Structural holes : the social structure of competition", *Cambridge, Harvard university press*.
- Hall D.T.** (1976), "Careers in organizations", *Glenview, Scott Foresman*.