

**Appel de textes sur le thème de :
La gestion organisationnelle de la carrière**

Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)

Déjà quatre décennies depuis les premiers écrits sur la gestion de carrière dans les organisations ! Cette pratique de gestion a connu son âge d'or au cours des années 1980 ; les réflexions d'alors visait avant tout à décrire et à comprendre l'apport potentiel des organisations à la promotion et au développement de la carrière des individus. Ces travaux ont permis de définir ce qui est maintenant convenu d'appeler le modèle traditionnel de gestion organisationnelle de la carrière ; modèle cherchant particulièrement à favoriser une réciprocité entre l'individu et l'organisation afin de promouvoir la satisfaction de leurs besoins respectifs par le développement de trajectoires professionnelles au sein même de l'organisation. Les diverses constatations issues de ces travaux ont permis à la gestion organisationnelle de la carrière de se tailler une place de choix dans le système de gestion des ressources humaines, devenant ainsi une pratique incontournable dans le développement du personnel en assurant un pont entre les aspirations des individus et les compétences nécessaires à la croissance de l'entreprise.

Force est de constater que les assises du modèle traditionnel reposaient sur une volonté partagée d'assurer une pérennité à la relation d'emploi. Les turbulences auxquelles seront soumises les organisations à l'aube des années 1990 viendront cependant ébranler les pratiques existantes et entraîneront une redéfinition du rôle des entreprises en matière de gestion de carrière. Ainsi, les organisations troqueront la stabilité d'hier contre une flexibilité, tant numérique que fonctionnelle, et cette quête d'adaptabilité trouvera sa principale expression dans la modification du contrat psychologique sous-jacent à la relation d'emploi. Les organisations optèrent alors pour l'instauration d'une relation d'affaires avec leurs employés, relation qui trouva écho dans l'abandon du contrat relationnel à la faveur d'un contrat psychologique strictement transactionnel. Cette modification de la nature psychologique de la relation d'emploi aura une incidence directe sur la gestion organisationnelle de carrière qui sera dénudée de sa fonction originelle. Dans les faits, l'organisation cherchera dès lors à soutenir le développement de carrière de ses employés plutôt que d'en être l'artisan premier. Ainsi, l'optique corporative de la gestion de carrière fera place à une optique plus protéenne, sans frontière ou encore portfolio où l'organisation relèguera la responsabilité première de la carrière au travailleur en ne se réservant qu'un rôle de soutien dans la promotion de cette dernière. Le modèle renouvelé de la gestion organisationnelle de la carrière s'inscrit donc dans une perspective d'auto-gestion de la carrière où les pratiques de gestion perdent leur caractère fonctionnel pour en épouser un davantage instrumental, c'est-à-dire servant davantage l'employabilité personnelle afin d'attirer et de retenir les meilleurs employés.

Cette transformation du système de gestion de la carrière dans les organisations a déjà été décrite et documentée par divers auteurs. Il demeure néanmoins, que peu d'informations concrètes sont disponibles sur les rouages et la dynamique de cette nouvelle perspective en matière de carrière. C'est dans cet esprit que la *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)* lance un appel d'articles sous le thème de la gestion organisationnelle de la carrière. La REMEST est donc à la recherche de textes originaux permettant de dresser un état des lieux de la gestion de carrière dans les organisations.

Il peut s'agir de réflexions théoriques, de constatations empiriques ou encore de descriptions de réalités organisationnelles permettant de mieux saisir les tenants et les aboutissants du modèle contemporain de gestion de la carrière. Aucune prescription n'est émise en ce qui concerne l'origine disciplinaire, les fondements paradigmatiques ou les bases épistémologiques des contributions, mais ces dernières devront permettre de faire avancer les connaissances sur l'articulation moderne de la carrière dans les organisations. Le numéro thématique de la REMEST sur la gestion de carrière cherche donc à répondre, à titre d'exemple, à des questions telles que:

- Quelles sont les configurations actuelles des pratiques organisationnelles de carrière ?
- Quels sont les facteurs explicatifs des variations observées au niveau des configurations organisationnelles en matière de gestion de carrière ?
- En quoi la présence syndicale dans l'entreprise ou dans un secteur d'activité économique, influence-t-elle les pratiques organisationnelles de gestion de carrière ?
- Quelle place occupe actuellement la gestion de carrière dans le système de gestion des ressources humaines ?
- Quelles conséquences peuvent être associées à la gestion organisationnelle de la carrière ?
- Quel est l'avenir de la fonction associée à la gestion de la carrière dans l'organisation ?
- Qui sont les principaux acteurs/responsables de la gestion de carrière dans les organisations ?
- Quels liens existe-t-il entre la gestion de carrière et les problématiques organisationnelles contemporaines ?
- Quels sont les cheminements de carrière favorisés par les pratiques actuelles de gestion de carrière ?
- Quelles sont les réactions des travailleurs aux nouvelles possibilités de carrière dans les organisations ?
- Existe-t-il une évolution des politiques publiques du travail pour accompagner les changements dans la gestion organisationnelle et individuelle de la carrière ?

Si vos travaux de recherche ou vos expériences professionnelles vous permettent de répondre à l'une ou l'autre de ces questions, ou à d'autres questions de nature similaire, nous vous invitons à nous faire parvenir un texte qui pourra, suite à son évaluation, être publié dans le numéro thématique de mars 2008 de la REMEST. Vous trouverez la politique éditoriale ainsi que les spécifications de publication de la REMEST à l'adresse électronique suivante : www.remest.ca/pages/SoumTxt.php. Seuls les textes qui respectent ce format seront soumis à l'évaluation par les pairs.

Les textes doivent parvenir au professeur Eric Gosselin (eric.gosselin@uqo.ca) ou à Renaud Paquet (renaud.paquet@uqo.ca), éditeur de la revue avant le 15 janvier 2008.