



**HAL**  
open science

# Les scripts de carrière pour mieux comprendre la complexité des mobilités entre individu et institution : réflexions conceptuelles et perspectives de recherche

Nawel Sidi Ali Cherif, Emmanuelle Garbe

## ► To cite this version:

Nawel Sidi Ali Cherif, Emmanuelle Garbe. Les scripts de carrière pour mieux comprendre la complexité des mobilités entre individu et institution : réflexions conceptuelles et perspectives de recherche. 2023. hal-04343880v1

**HAL Id: hal-04343880**

**<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-04343880v1>**

Preprint submitted on 14 Dec 2023 (v1), last revised 14 Dec 2023 (v2)

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

# Les scripts de carrière pour mieux comprendre la complexité des mobilités entre individu et institution : réflexions conceptuelles et perspectives de recherche

**Nawel SIDI ALI CHERIF**

Doctorante | CEREFIGE, Université de Lorraine, France

**Emmanuelle GARBE**

Maîtresse de Conférences | IAE Paris Sorbonne Business School

## Introduction

« *There exists... a curious hiatus between the psychological and the sociological approaches. On the one hand, we have psychologists saying "people make careers" and, on the other hand, sociologists claiming that "careers make people"... Researchers must begin to study both sides of the coin... [...] Perhaps the best direction in which to proceed is to begin constructing a framework on which an interdisciplinary study of careers and career development can rest* » (Van Maanen et Schein, 1977, p. 44-45).

Il y a plus de quarante ans, Van Maanen et Schein appelaient de leurs vœux le développement d'un cadre théorique intégrateur permettant de comprendre les carrières dans toute leur complexité. Force est de constater que, quarante ans plus tard, nous en sommes peu ou prou au même stade... Le besoin d'un cadre intégrateur reste d'une grande actualité. Les travaux tendent à choisir la perspective de l'individu ou celle de l'institution pour étudier les carrières. Faire un choix a en effet l'avantage de simplifier la réalité complexe des carrières. Mais le caractère exclusif d'un tel dualisme ne restitue qu'une vision tronquée aboutissant à une pensée simplifiée voire binaire des carrières (Pralong, 2021 ; Schneidhofer et al., 2020).

Plutôt que de rester hors du courant en passant d'une rive à l'autre du fleuve de la carrière, autrement dit, d'une conception émancipatrice prônant la liberté individuelle à une conception déterministe faisant état de la contrainte institutionnelle, une autre voie nous offre pourtant la possibilité d'assumer la relation entre l'individu et l'institution et, ce faisant, de naviguer dans la réelle complexité de la carrière sans se noyer. Cette voie se fonde dans le principe de *dualité* selon lequel l'individu et l'institution sont appréhendés comme deux parties prenantes de la carrière non plus déconnectées et opposées mais interdépendantes et mutuellement constituantes. Reconnaître ainsi la carrière comme le résultat d'une relation co-générative entre l'individu et l'institution (Schneidhofer et al., 2020) permet d'éviter le biais sélectif ou le choix unilatéral d'un niveau d'analyse dont souffre le dualisme (Gunz et al., 2020 ; Gunz et Mayrhofer, 2017) et d'adopter une approche multiniveau et contextualisée (Dany et al., 2013 ; Mayrhofer et al., 2007, 2015). Néanmoins, si cette conception interactionniste présente un intérêt certain pour reconsidérer la richesse de la carrière par sa complexité,

son haut niveau d'abstraction théorique exige de s'outiller conceptuellement pour pouvoir réellement s'en saisir sur le plan empirique. En réponse à l'appel de Van Maanen et Schein, notre chapitre propose de mobiliser un cadre d'analyse intégrateur rendant compte de la dualité de la carrière.

## 1. Les scripts de carrière : une proposition conceptuelle à la croisée des chemins de la théorie des carrières

### 1.1. A l'origine des scripts de carrière, un projet conceptuel stimulant

C'est au sein de l'ouvrage de référence *Handbook of Career Theory* (Arthur et al., 1989) que Barley expose pour la première fois son projet conceptuel en l'inscrivant dans la lignée de Hughes (1937, 1958). Cet éminent représentant de l'École de Chicago défend que l'institution, au sein de laquelle et par rapport à laquelle les actions des individus se manifestent, ne peut être comprise sans appréhender les positions que l'individu y occupe et les actions qu'il y mène. Cette perspective dynamique ancre la carrière dans une dualité entre l'individu et l'institution qui fonde sa valeur heuristique et l'essence de sa complexité. Tel le dieu Janus aux deux visages (Barley, 1989), Hughes conçoit la carrière avec une facette objective et une facette subjective. La carrière objective est appréciée en termes factuels et observables pour caractériser la succession de mouvements que l'individu effectue au sein de et par l'institution. La carrière subjective relève, elle, du sens et des interprétations que l'individu donne au vécu de cette succession de mouvements.

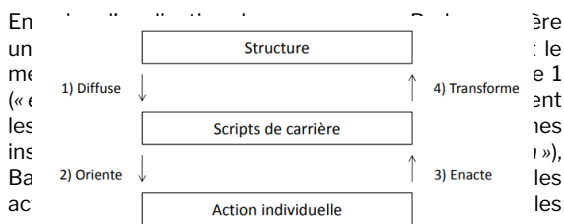
Si cette double facette précise la manière de définir la carrière en tant que concept, elle n'est cependant pas sans conséquence sur la manière de comprendre la carrière en tant que construit (Gunz et al., 2020 ; Gunz et Mayrhofer, 2017). La dualité ontologique de la carrière implique en effet de considérer l'action individuelle et l'institution comme les deux faces indissociables d'une même médaille qui se légitiment et se renforcent mutuellement au travers d'un processus d'interactions réciproques qui construit la carrière. C'est précisément en ce point critique que se fonde l'intérêt de Hughes pour la carrière. Pour cet auteur fondateur, elle n'est pas seulement un moyen par lequel l'institution détermine la

vie professionnelle des individus, elle assure simultanément l'existence même de l'institution. Suivant cette logique, les carrières individuelles n'ont que peu de sens en dehors de l'institution et l'institution ne peut avoir de réalité indépendante de ces carrières individuelles.

Pour Barley (1989), la conception d'une telle interdépendance entre l'institution et l'action individuelle rejoint avec cohérence la dualité du structurel plus largement pensée par Giddens (1984), précisant que la structure chez Giddens est l'équivalent de l'institution chez Hughes. Définissant la structure comme un ensemble de règles qui permettent la coordination de l'action et l'interaction entre les acteurs, Giddens lui donne des propriétés à la fois contraignantes et habilitantes. Selon lui, la structure constitue le cadre qui permet les actions des individus en même temps que celles-ci la constituent. Dans une démarche qu'il appelle de *cross-fertilization* entre la théorie de la structuration de Giddens et les apports de l'Ecole de Chicago, Barley se concentre sur les *modalities* que Giddens identifie comme moyen d'articuler la récursivité du processus de structuration. Reflétant la dynamique des règles constitutives de la structure, ces *modalities* se composent de « schémas interprétatifs » donnant un sens commun aux actions individuelles, de « ressources » délimitant et permettant les actions des individus, et de « normes » légitimant ou sanctionnant ces actions. Barley propose alors de comprendre ces *modalities* comme « un ensemble de scripts qui encodent des comportements et des perceptions appropriés au contexte » (1989, p. 53). Là encore, il y voit un apport pertinent pour la carrière. En effet, bien que Hughes et les sociologues de l'Ecole de Chicago reconnaissent l'idiosyncrasie des carrières, ils considèrent qu'elles ne prennent socialement sens que lorsque plusieurs individus construisent une carrière semblable. En tant qu'être social, l'individu agit en se référant aux possibilités de carrière que le monde social véhicule, celles-ci évoluant à mesure que les individus en font l'expérience pour construire leur propre carrière. Barley transpose donc les *modalities* de Giddens à son propos sur la carrière en regroupant leurs composantes dans ce qu'il appelle les « scripts de carrière ».

**1.2. Le processus autour des scripts de carrière, une modélisation ambitieuse**

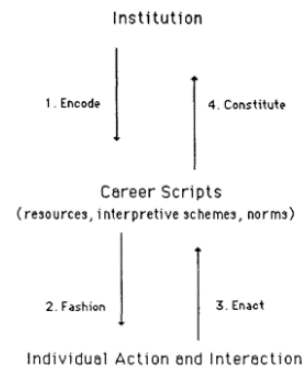
A la lumière de ces rapprochements théoriques, Barley (1989) se saisit de la modélisation du processus de structuration proposée par Giddens comme un cadre propice à la consolidation de l'héritage épars légué par l'Ecole de Chicago. Il entreprend alors de l'adapter en octroyant aux scripts de carrière un rôle de médiation entre l'institution et l'action individuelle à travers la modélisation d'un processus récursif en quatre phases (figure 1).



Puis, il explique que la phase 3 (« enact ») nécessiterait d'examiner les facettes subjective et objective des

carrières réelles afin de voir dans quelle mesure elles suivent les scripts traditionnellement proposés par l'institution. Quant à la phase 4 (« constitute »), Barley précise que les chercheurs devraient analyser la manière dont les éléments scriptés des carrières réelles reproduisent ou modifient les formes institutionnelles. Enfin, il soutient que chacune des quatre phases du processus peut être retracée en termes de schémas interprétatifs, de ressources ou de normes, autrement dit en fonction de l'une des trois composantes des *modalities* de Giddens que Barley regroupe dans les scripts de carrière.

Figure 1. Le rôle de la carrière dans le processus de structuration (Barley, 1989)



Garbe et Cadin (2015) font partie des chercheurs à avoir répondu à l'invitation de Barley en mobilisant ce cadre conceptuel pour mener leur analyse empirique. Cherchant à faciliter son appréhension, ils proposent de synthétiser la pensée de Barley en simplifiant la modélisation du processus (figure 2) : « la structure en diffusant des scripts de carrière influence et oriente les comportements individuels tandis que l'individu en énantant ces mêmes scripts agit sur la structure en transformant les règles et les normes qu'elle diffuse » (Garbe & Cadin, 2015, p. 62). Il nous semble que leur formulation permet non seulement de mieux mettre en évidence le rôle de médiation des scripts de carrière entre la structure (ayant repris le terme de Giddens) et l'action individuelle, mais aussi d'exposer plus clairement la récursivité du processus et la simultanéité des quatre phases qui le découpent de manière analytique.

Figure 2. Le rôle des scripts de carrière dans le processus de structuration (Garbe et Cadin, 2015)

## 2.1 La phase amont du hackathon

Ce retour aux origines de la proposition de Barley nous éclaire autant sur sa pensée qu'il nous montre ses zones d'ombre. En effet, dans sa première formulation en 1989, Barley s'attarde surtout à démontrer la pertinence de sa démarche de *cross-fertilization* entre les apports de Giddens et ceux de l'École de Chicago et ne fournit pas de définition précise des scripts de carrière. En outre, laisser le choix aux chercheurs de s'emparer des scripts de carrière en termes de schémas interprétatifs, de ressources ou de normes ne fait que cultiver le flou autour de ce que contiennent ou doivent contenir les scripts de carrière. Pour autant, dans ce premier chapitre fondateur, Barley porte une attention particulière aux « schémas interprétatifs » et appréhende les scripts de carrière comme des schémas cognitifs mobilisés par les individus pour faire sens de leur carrière. C'est d'ailleurs à la contribution de Schank et Abelson (1977) sur le concept de script dans le champ de la psychologie cognitive (sur laquelle nous reviendrons plus tard) qu'il fait uniquement référence.

Cependant, dans un article de 1997, Barley et Tolbert soutiennent qu'il est empiriquement plus fructueux de considérer les scripts comme des régularités comportementales plutôt que comme des schémas cognitifs, et les définissent alors comme des « activités récurrentes observables » (p. 98). Si en 1989 les scripts sont présentés comme des schémas interprétatifs, ils sont décrits en 1997 comme la mise en action de ces schémas interprétatifs (ce qui pourrait renvoyer cette fois aux « ressources » de Giddens, celles-ci se rapportant aux procédures d'action que les individus mobilisent pour agir). Autrement dit, la définition initiale de Barley souligne la dimension cognitive des scripts de carrière, quand la seconde définition de Barley et Tolbert ne retient que sa dimension comportementale. Bien que, dans les deux cas, les scripts de carrière sont le reflet des règles du jeu social et de leur appropriation par les individus, il ne fait nul doute que cette divergence trouble la compréhension du concept et sème la confusion chez les chercheurs souhaitant le mobiliser. Au détour d'un article publié en 2015, Barley revient sur cet écart de définition avec une proposition qui ne peut faire que consensus : il propose finalement d'embrasser le concept dans sa double acception et définit le script de carrière comme étant un « phénomène à la fois cognitif et comportemental » (p. 35). Aussi bienvenue soit-elle, nous ne pouvons que regretter l'arrivée tardive de cette clarification, notant de surcroît que Barley n'a finalement pas pris le temps d'opérationnaliser ces définitions conceptuelles au travers d'un mode d'identification des scripts de carrière sur le plan empirique.

Par ailleurs, en situant les scripts de carrière au cœur du processus de structuration, Barley invite les chercheurs à se saisir de la dualité de la carrière en rendant compte du processus d'influence réciproque entre institution et individu. En suivant ses recommandations, il ne s'agit plus uniquement d'étudier comment les individus manœuvrent leur carrière ou d'analyser les forces institutionnelles qui les contraignent mais de comprendre 1. comment les individus sont guidés (ou contraints) par les règles du jeu institutionnel, 2. comment les individus s'approprient ces règles du jeu et les transforment par leurs actions, et 3. comment cette relation dialectique entre institution et individu est

intermédiée par les scripts de carrière. Le programme empirique est donc vaste. D'autant qu'au-delà du programme de recherche formulé en 1989, Barley ne met aucunement en perspective les exigences empiriques que requièrent le double niveau d'analyse (institutionnel et individuel) et l'étude cumulée des quatre phases du processus autour des scripts de carrière.

Ces failles sont certainement les raisons pour lesquelles la proposition de Barley n'a pas suscité l'intérêt qu'elle méritait. Elles limitent en effet son applicabilité et, de facto, son pouvoir d'analyse (Laudel *et al.*, 2019). La mobilisation du cadre conceptuel des scripts de carrière s'apparente ainsi à un parcours d'obstacles obligeant les chercheurs à penser les impensés de Barley et rendant son opérationnalisation difficile.

## 2. Les scripts de carrière en questions : des mobilisations hétérogènes qui appellent à poursuivre le débat

Les différentes zones d'ombre de la proposition de Barley aboutissent sans surprise à des points de divergence dans la manière dont les chercheurs se sont saisis du concept. Il apparaît donc nécessaire de revenir sur ces points en essayant d'y apporter des éléments de conciliation.

### 2.1. Des scripts de carrière cognitifs et/ou comportementaux ?

Un des principaux points de divergence porte sur la définition retenue des scripts de carrière. Les travaux de Dany, Louvel et Valette (2011), de Valette et Culié (2015), de Pralong et Peretti-Ndiaye (2016), et de Laudel, Bielick et Gläser (2019) défendent la seule dimension cognitive des scripts de carrière quand Garbe et Cadin (2015) puis Garbe et Duberley (2021) soutiennent la pertinence de la double dimension cognitive et comportementale. Si Barley ne revient pas aux sources du concept de « script » avant de le mobiliser dans le champ des carrières, nous pensons qu'il est opportun de le faire pour éclairer ce point épineux du débat.

Dans le champ de la psychologie cognitive (Schank et Abelson, 1977), le concept de script renvoie à des « connaissances structurées » qui permettent aux individus de faire sens d'une situation donnée : les scripts sont donc définis comme des structures cognitives prescriptives qui cadrent l'action individuelle. En sociologie, la notion de script rappelle la métaphore théâtrale de Goffman (Barley, 2015 ; Laudel *et al.*, 2019) : tels des acteurs sur une scène de théâtre, les individus mobilisent des scripts partagés collectivement pour leur indiquer comment se comporter en société et performer des rôles sociaux. Gioia et Poole (1984) proposent, de leur côté, de mobiliser le concept de script pour analyser les comportements organisationnels considérant qu'à chaque situation observée au sein de l'organisation correspond un script qui facilite le passage du sens à l'action des individus. Ils distinguent ainsi le « script cognitif », en tant que représentation mentale des comportements adaptés à un contexte donné et conservés en mémoire par les individus, du « script comportemental », en tant qu'exécution observable des comportements conservés dans un script cognitif activé (Gioia et Poole, 1984, p. 456). En transposant ces définitions aux scripts de carrière, nous pourrions

concevoir que leur dimension cognitive informe la manière dont les individus se représentent les carrières souhaitables ou réalisables (au travers de « schémas interprétatifs » comme le soutient Barley en 1989) et que la dimension comportementale précise la manière dont il faut agir pour construire ces carrières (les « activités récurrentes observables » privilégiées par Barley et Tolbert en 1997 mettant en exécution les schémas interprétatifs). Si Barley et Tolbert n'en parlent pas explicitement, un rapprochement est ici possible entre les activités récurrentes observables et la possibilité (ou non) des individus à mobiliser des « ressources » au sens de Giddens. Cette complémentarité rejoint le choix méthodologique de Garbe et Cadin (2015) qui identifient les scripts de carrière en croisant leur dimension cognitive et leur dimension comportementale, mettant en évidence la première par les « représentations types » et la seconde par les « parcours types » qui mettent en pratique ces représentations.

## 2.2 Des scripts de carrière forts ou faibles ?

Une autre propriété des scripts de carrière est aussi mise en avant par certains auteurs (e.g., Dany et al., 2011 ; Garbe et Cadin, 2015) : il s'agit de leur « capacité de guidance ». En effet, les scripts de carrière guident les individus tout au long de leur vie professionnelle comme une carte accompagne les voyageurs tout au long de leur périple, mais ils les guident de manière plus ou moins forte. Si l'existence de « scripts forts » et de « scripts faibles » est avancée par Gioia et Poole (1984), Garbe et Cadin (2015) étayent les fondements de cette propriété en s'appuyant sur les apports de Weick (1996) en matière de carrière. Ils rappellent ainsi que, selon cet auteur, « l'action individuelle est plus ou moins bien guidée en fonction de la force ou de la faiblesse des environnements » (Garbe et Cadin, 2015, p. 65). Plus un environnement est institutionnalisé (intelligible et stable), plus les scripts de carrière sont prescripteurs de sens et d'actions et donc forts. A l'inverse, dans un environnement faiblement institutionnalisé (ambigu et turbulent), les scripts de carrière auxquels se réfèrent les individus sont faibles et leur laissent une plus grande marge de manœuvre pour agir. La caractérisation de cette capacité de guidance permet de hiérarchiser les différents scripts de carrière identifiés selon le contexte du terrain étudié.

## 2.3. Quel niveau d'appréhension des scripts de carrière ?

Un autre point de discussion, soulevé par Laudel, Bielick et Gläser (2019), réside dans le niveau d'appréhension des scripts de carrière. En effet, si l'origine des scripts est idiosyncrasique pour les psychologues, elle est sociale pour les sociologues. Pour autant, il nous semble essentiel d'en revenir aux fondamentaux de la conception de la carrière que Barley (1989) emprunte à Hughes et ses collègues. Rappelons que cette communauté de chercheurs s'intéresse à la carrière pour sa capacité à rendre compte d'une réalité qui est à la fois individuelle par son idiosyncrasie et sociale par le sens que le collectif lui donne, autrement dit, pour sa capacité à refléter la complexité qui résulte du jeu d'influence réciproque entre individu et institution. Les scripts de carrière pensés par Barley ne sont donc ni le fruit d'un travail cognitif individuel, ni le reflet de la pression institutionnelle qui s'impose à tout individu socialisé, mais les deux à la fois. Ils émanent de l'institution et sont façonnés par l'action individuelle à

mesure que les individus les mobilisent pour construire leur carrière. D'ailleurs, les travaux s'appuient sur les scripts de carrière pour ne justement pas occulter l'une ou l'autre des parties prenantes de la carrière, ce qui conduit la plupart d'entre eux à un double niveau d'analyse, à une double collecte des données voire à une triangulation des données. Ainsi, plus qu'une ambiguïté conceptuelle, nous y voyons la question méthodologique laissée en suspens par Barley. Si les scripts de carrière sont le véhicule de l'interaction entre l'institution et l'action individuelle, comment concrètement les identifier sur le plan empirique ?

## 2.4. Quelle exploitation du processus autour des scripts de carrière ?

La question soulevée précédemment nous amène à un autre point qui illustre l'hétérogénéité des travaux, celui de l'exploitation du processus autour des scripts de carrière. Nous constatons que certains travaux se concentrent sur le lien entre scripts de carrière et action individuelle (e.g., Garbe & Cadin, 2015 ; Laudel et al., 2019), quand d'autres observent la manière dont l'environnement structurel contribue à véhiculer des scripts de carrière qui permettent ou contraignent l'action individuelle (e.g., Cappellen et Janssens, 2010 ; Dany et al., 2011 ; Duberley et al., 2006 ; Valette et Culié, 2015). Si les premiers semblent se positionner à la phase 3 du processus de Barley, celle faisant entrer l'action individuelle en jeu au travers de l'enactment, les seconds semblent se focaliser sur les phases 1 et 2, celles relayant l'influence structurelle. Quant aux travaux de Garbe et Duberley (2021) montrant comment les carrières humanitaires changent dans l'interaction entre les organisations non gouvernementales et les individus, ils semblent nous mener sur le chemin de la phase 4 du processus. Bien que ces auteurs suivent la voie ouverte par Barley en mobilisant les scripts de carrière comme un « cadre dynamique » en ce qu'il permet d'« éclairer la dualité des carrières » (Garbe et Duberley, 2021, p. 2472), leur analyse ne va pas jusqu'à mettre en évidence la portée transformative liée à la récursivité du processus. Finalement, peu de travaux (pour ne pas dire aucun ?) se sont essayés à dérouler l'ensemble du processus de structuration autour des scripts de carrière. Il faut dire que le format d'écriture par article paraît assez peu compatible avec cet ambitieux projet, qui suppose une étude approfondie de chacune des phases du processus.

Ces différents exemples de mobilisation partielle du processus de structuration nous renvoient là encore à la manière d'identifier les scripts de carrière sur nos terrains empiriques. Si nous nous référons aux indications de Barley (1989), il s'agirait d'identifier à la fois les scripts de carrière qui encodent les formes institutionnelles de carrière (tels que procèdent par exemple Cappellen et Janssens en 2010 en identifiant des *organizational career scripts*) et les éléments scriptés des carrières réelles des individus (ce que font notamment Garbe et Duberley en 2021 en scriptant les carrières humanitaires selon une logique de récurrence de sens et d'actions). La simultanéité des phases du processus présente des limites incontestables en termes de faisabilité empirique qui nous interrogent. Devons-nous nous pencher sur les scripts de carrière tels qu'ils sont diffusés par l'institution (et tels qu'ils sont reçus par les individus) et/ou tels qu'ils sont énoncés par les individus (et tels qu'ils émergent de leurs carrières réelles) ? Si cette question méthodologique gagnerait à trouver des réponses à des fins analytiques, elle ne doit

pas pour autant nous abstraire du principe de dualité qui fonde le concept des scripts de carrière et qui en fait justement toute sa richesse à la croisée de l'individu et de l'institution.

### 2.5. Des scripts de carrière pour quelle contribution ?

Il est dernier point qui caractérise les travaux sur les scripts de carrière et qui découle des points précédents : il s'agit de la valeur contributive des différentes productions pour la compréhension de la carrière et la mise en lumière de sa complexité. Certainement dû à la difficile opérationnalisation du processus autour des scripts de carrière, la mobilisation du concept aboutit le plus souvent à la production de typologies. Et même si ces typologies de scripts de carrière concernent des populations semblables, elles ne dialoguent pas entre elles. Par exemple, Duberley, Cohen et Mallon (2006) établissent une typologie de scripts de carrière académique à partir d'une analyse des secteurs publics anglais et néo-zélandais. Sans revenir sur cette première typologie, Dany, Louvel et Valette (2011) en proposent une seconde sur le terrain des universités françaises, précisant qu'elles ne s'intéressent pas aux scripts de carrière mais aux *promotion scripts*. Puis, Laudel, Bielick et Gläser (2019) s'appuient sur une autre typologie pour étudier les débuts de carrière de jeunes chercheurs allemands. Si ce troisième groupe de chercheurs s'efforce de discuter les divergences d'acception du concept des scripts de carrière dans la littérature, il ne prend pas pour autant le temps, dans son analyse empirique, de comparer sa typologie avec celles des collègues. Face à ce constat, nous ne pouvons que regretter l'absence d'un cadre méthodologique de référence sans lequel un tel morcellement des travaux nous semble inévitable.

Cette atomisation donne ainsi lieu à un corpus de contributions éparses qui peinent à instituer les scripts de carrière au rang des théories fondatrices du champ des carrières. Pour autant, chacune de ces contributions ouvre des pistes de recherche intéressantes. Si nous assumons vouloir nous saisir de la complexité de la carrière et des mobilités qui la façonnent entre individu et institution, la complexité ne doit pas être un obstacle à la compréhension, mais un défi stimulant qui appelle à s'outiller pour mieux la comprendre.

## 3. Du besoin de consolidation des scripts de carrière : proposition d'un programme d'étude empirique

En 1989, Barley établissait un programme de recherche pour explorer le rôle de médiation des scripts de carrière dans le processus de structuration, nous laissant ainsi face à une proposition inachevée. A la lumière des apports des différents travaux qui se sont aventurés sur les sables mouvants de sa mise en pratique, nous prenons le relai de Barley pour prolonger et préciser ses indications de recherche. Pour ce faire, nous soutenons que les réflexions conceptuelles sur les scripts de carrière gagneraient en acuité avec l'établissement d'un programme d'étude empirique qui se saisirait de chacun des points de débat soulevés précédemment. Nous proposons alors de formuler ce programme à partir d'un exemple archétypique, celui de l'institution judiciaire et des magistrats. En effet, du fait du statut constitutionnel des magistrats, leur carrière se construit sur le long cours selon un cadre institutionnel qui a la particularité

de soutenir juridiquement une mobilité au caractère polymorphe (géographique, fonctionnelle, hiérarchique) tout en garantissant aux magistrats l'indépendance dans l'initiation de leurs propres mobilités (Jacquot *et al.*, 2022).

Dans la perspective institutionnelle, la carrière des magistrats a l'avantage (méthodologique) d'être supportée par un cadre aisément identifiable, les règles de mobilité étant édictées par des textes de loi et les valeurs qu'elles protègent étant officiellement motivées par l'institution judiciaire. Pour autant, aussi institutionnalisées soient-elles, ces règles ne font qu'énoncer des principes généraux qui laissent probablement place dans la pratique à une réalité moins prévisible. Dans la perspective individuelle, la pluralité des possibilités de mobilité nous questionne sur la manière dont les magistrats parviennent à les saisir pour manœuvrer leur carrière selon leurs souhaits professionnels et leurs contraintes personnelles. Si l'ensemble des règles de mobilité constitue le cadre de leur indépendance leur permettant de choisir et d'agir pour leur carrière, elles sont aussi celles qui les contraignent dans leur interaction avec l'institution judiciaire. Dans un tel espace de carrière multidirectionnel, la diversité des carrières ainsi construites par ces individualités ne demande qu'à être démasquée et scrutée, que ce soit dans leur réalité subjective au travers du sens que les magistrats donnent à leur carrière ou dans leur réalité objective au travers des parcours qu'ils façonnent au gré de leurs mobilités.

En ce sens, une mise à l'épreuve du cadre conceptuel des scripts de carrière sur le terrain des magistrats et de l'institution judiciaire semble parfaitement se prêter au défi de la complexité. Le programme d'étude empirique que nous proposons pour mieux comprendre cette complexité peut aussi s'appréhender comme un ensemble de préconisations pour l'opérationnalisation du concept des scripts de carrière. Il s'articule autour de deux temps forts.

**TEMPS 1 : Identification des scripts de carrière**

1. Tels qu'ils sont « diffusés » par l'institution judiciaire, en analysant le caractère normatif et prescriptif des règles institutionnelles qui régissent les carrières des magistrats
2. Tels qu'ils sont « enactés » par les magistrats, en analysant les facettes subjective et objective de leurs carrières réelles selon deux étapes :

2.a Identification des « représentations types » des magistrats par la mise en évidence de la dimension cognitive des scripts de carrière : quelles idées partagées sur les carrières, quel sens donner aux mobilités, quelles mobilités souhaitées... ?

2.3 Identification des « parcours types » des magistrats par la mise en évidence de la dimension comportementale des scripts de carrière : quels « patterns », quelles récurrences ou quelles régularités comportementales dans les mobilités observées ?

**TEMPS 2 : Appréhension du processus de structuration**

Analyse des quatre phases du processus d'interactions réciproques entre magistrats et institution judiciaire via l'étude du rôle des scripts de carrière :

1. Phase 1 : comment (par quelles règles) l'institution judiciaire diffuse-t-elle les scripts de carrière auprès des magistrats ? Ces scripts de carrière ont-ils la même capacité de guidance ? Certains sont-ils plus forts/faibles que d'autres ?
2. Phase 2 : comment (par quels mécanismes) les scripts de carrière « diffusés » orientent-ils les représentations et les parcours des magistrats ?
3. Phase 3 : en enactant ces scripts de carrière, comment les magistrats contribuent-ils au renforcement ou à l'affaiblissement de certains scripts de carrière et/ou à l'émergence de nouveaux scripts de carrière ? La capacité de guidance de ces scripts de carrière donne-t-elle une marge de manœuvre plus ou moins importante aux magistrats ?
4. Phase 4 : une fois « enactés », comment ces scripts de carrière participent-ils à la reproduction ou à la transformation des règles constitutives de l'institution judiciaire ?

**Conclusion**

En revenant aux origines du concept des scripts de carrière, en en soulignant ses faiblesses conceptuelles et en proposant des pistes pour les dépasser, ce chapitre se veut être une réponse à l'appel de Van Maanen et Schein de promouvoir un cadre théorique fécond qui appréhende la carrière dans sa dualité ontologique. Avoir une compréhension commune et partagée de ce que sont les scripts de carrière et de leur portée ne constitue cependant qu'un point de départ. Si les travaux se sont jusqu'à présent particulièrement intéressés à la dimension cognitive des scripts de carrière, renvoyant à la première des *modalities* de Giddens, la seconde des *modalities* (les ressources) et la dimension comportementale des scripts de carrière qui en découle mériteraient d'être davantage étudiées. La question des ressources et de leur mobilisation renvoie en effet à un sujet éminemment politique et étonnamment peu abordé, celui du lien entre carrière et domination/pouvoir. L'intégration de la troisième des *modalities* de Giddens (les normes) jusqu'à présent complètement absente des travaux sur les scripts de carrière ouvre aussi plusieurs pistes de recherche fécondes en renvoyant à une normalisation de la valeur sociale octroyée aux scripts de carrière, ceux-ci pouvant être plus ou moins prestigieux, plus ou moins valorisés ou plus ou moins désirables.

Les scripts carrière ouvrent ainsi de nombreuses voies de recherche qui ne demandent qu'à être explorées. Alors que certains sonnaient déjà le glas de ce cadre conceptuel, nous sommes convaincues que sa consolidation peut lui offrir une nouvelle et longue vie prometteuse dans le champ des carrières. *The career script is dead, long live the career script!*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pour reprendre à notre compte la célèbre formule de Hall (1996).

## REFERENCES

- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions : The legacy of the Chicago School of Sociology. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of Career Theory* (p. 41-65). Cambridge University Press.
- Barley, S. R. (2015). Why the Internet Makes Buying a Car Less Loathsome : How Technologies Change Role Relations. *Academy of Management Discoveries*, 1(1), p. 31-60.
- Barley, S. R., & Tolbert, P. S. (1997). Institutionalization and Structuration : Studying the Links between Action and Institution. *Organization Studies*, 18(1), p. 93-117.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2010). Enacting global careers : Organizational career scripts and the global economy as co-existing career referents. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), p. 687-706.
- Dany, F., Louvel, S., & Valette, A. (2011). Academic careers : The limits of the 'boundaryless approach' and the power of promotion scripts. *Human Relations*, 64(7), p. 971-996.
- Dany, F., Pihel, L., & Roger, A. (2013). *La gestion des carrières : Populations et contextes*. Vuibert.
- Duberley, J., Cohen, L., & Mallon, M. (2006). Constructing Scientific Careers : Change, Continuity and Context. *Organization Studies*, 27(8), p. 1131-1151.
- Garbe, E., & Cadin, L. (2015). Comprendre les interactions entre scripts de carrière et action individuelle : Le cas du secteur humanitaire. @GRH, 17(4), p. 59-85.
- Garbe, E., & Duberley, J. (2021). How careers change : Understanding the role of structure and agency in career change. The case of the humanitarian sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), p. 2468-2492.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society : Outline of the theory of structuration*. University of California Press.
- Gioia, D. A., & Poole, P. P. (1984). Scripts in Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 9(1), p. 449-459.
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2017). Exploring Career as a Concept. In H. Gunz & W. Mayrhofer, *Rethinking Career Studies* (p. 21-37). Cambridge University Press.
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Lazarova, M. (2020). The concept of career and the field(s) of career studies. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge Companion to Career Studies* (p. 11-24). Routledge.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead-Long live the career : A relational approach to careers*. Jossey-Bass Publishers.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43(3), p. 404-413.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. The Free Press.
- Jacquot, L., Pierre-Maurice, S., Mercier, E., Schoenaers, F., Nord, N., & Sidi Ali Cherif, N. (2022). *Justice et magistrat-es : Une GRH en miettes ? Une analyse contextualiste, comparative et pluridisciplinaire* (Rapport de recherche 18.30). Laboratoire CEREFIGE de l'Université de Lorraine et Institut des Etudes et de la Recherche sur le Droit et la Justice.
- Laudel, G., Bielick, J., & Gläser, J. (2019). 'Ultimately the question always is : "What do I have to do to do it right?"' Scripts as explanatory factors of career decisions. *Human Relations*, 72(5), p. 932-961.
- Mayrhofer, W., Gunz, H., & Verbruggen, M. (2015). Careers : Multi-level Issues in Theory, Methodology and Empirical Research. *Call for papers*. 31st EGOS Colloquium.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (p. 215-240). Sage Publications.
- Pralong, J., & Peretti-Ndiaye, M. (2016). Les cadres devraient-ils être « nomades » ? : Scripts de carrière et qualité de carrière de cadres français. *Revue française de gestion*, 260(7), p. 91-109.
- Schank, R. C., & Abelson, R. P. (1977). *Scripts, plans, goals and understanding : An inquiry into human knowledge structures*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Schneidhofer, T. M., Hofbauer, J., & Tatli, A. (2020). On the agency/structure debate in careers research. A bridge over troubled water. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The Routledge Companion to Career Studies* (p. 59-74). Routledge.
- Valette, A., & Culié, J.-D. (2015). Career scripts in clusters : A social position approach. *Human Relations*, 68(11), p. 1745-1767.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). Career Development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work : Behavioral science approaches to organizational change*. (p. 30-95). Goodyear.



---

Weick, K. E. (1996). Enactment and the boundaryless career, organizing as we work. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career, a new employment principle for a new organizational era* (p. 40-57). Oxford University Press.