Document generated on 07/14/2025 3:26 a.m.

Recherches qualitatives

Analyse qualitative interdisciplinaire du discours de travailleurs à l'aide d'un logiciel collaboratif : le cas de la *flexicurité*

Laura Beuker, Julie De Cia, Amélie Dervaux, Jean-François Orianne, François Pichault and Fabrice Travaglianti

Volume 35, Number 1, Winter 2016

Pratiques de recherche

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1084495ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1084495ar

See table of contents

Publisher(s)

Association pour la recherche qualitative (ARQ), Université du Québec à Trois-Rivières

ISSN

1715-8702 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Beuker, L., De Cia, J., Dervaux, A., Orianne, J.-F., Pichault, F. & Travaglianti, F. (2016). Analyse qualitative interdisciplinaire du discours de travailleurs à l'aide d'un logiciel collaboratif : le cas de la *flexicurité*. *Recherches qualitatives*, *35*(1), 29–55. https://doi.org/10.7202/1084495ar

Article abstract

L'ambition de cet article est double : explorer les vertus de l'utilisation d'un logiciel d'analyse qualitative dans le cadre d'un travail interdisciplinaire sur la *flexicurité*, et réaliser une revue de littérature transversale à partir des problématiques concrètes que ce concept cristallise dans le vécu des travailleurs. La *flexicurité* constitue un oxymore qui prône la recherche d'un équilibre entre besoins de flexibilité et de sécurité sur le marché du travail. Cet équilibre est avant tout un objectif politique, mais il reste fragile aux yeux des acteurs concernés. En cherchant à croiser le regard analytique de trois disciplines – psychologie, gestion et sociologie –, nous avons recouru au logiciel Cassandre (Lejeune, 2008) pour dégager des tensions discursives autour des notions de flexibilité et de sécurité dans un corpus de vingt entretiens qualitatifs. L'article permet ainsi de concrétiser l'intérêt et les limites de l'utilisation d'un logiciel d'analyse qualitative dans le cadre d'un travail interdisciplinaire.

Tous droits réservés © Association pour la recherche qualitative (ARQ), 2016

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Analyse qualitative interdisciplinaire du discours de travailleurs à l'aide d'un logiciel collaboratif : le cas de la *flexicurité*

Laura Beuker, Doctorante

Université de Liège

Julie De Cia, Master en psychologie sociale, du travail et des organisations

Université de Liège

Amélie Dervaux, Master en sociologie

Université de Liège

Jean-François Orianne, Docteur en sociologie

Université de Liège

François Pichault, Docteur en sociologie

Université de Liège

Fabrice Travaglianti, Master en psychologie du travail

Université de Liège

Note des auteurs : Cette recherche a été financée grâce à la subvention « Actions de recherche concertées (ARC) » de la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire de la Recherche scientifique – Direction de la Recherche scientifique – Communauté française de Belgique et octroyée par l'Académie universitaire Wallonie-Europe.

RECHERCHES QUALITATIVES – Vol. 35(1), pp. 29-55.
PRATIQUES DE RECHERCHE
ISSN 1715-8702 - http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/
© 2016 Association pour la recherche qualitative

Résumé
L'ambition de cet article est double : explorer les vertus de l'utilisation d'un logiciel d'analyse qualitative dans le cadre d'un travail interdisciplinaire sur la *flexicurité*, et réaliser une revue de littérature transversale à partir des problématiques concrètes que ce concept cristallise dans le vécu des travailleurs. La *flexicurité* constitue un oxymore qui prône la recherche d'un équilibre entre besoins de flexibilité et de sécurité sur le marché du travail. Cet équilibre est avant tout un objectif politique, mais il reste fragile aux yeux des acteurs concernés. En cherchant à croiser le regard analytique de trois disciplines – psychologie, gestion et sociologie –, nous avons recouru au logiciel Cassandre (Lejeune, 2008) pour dégager des tensions discursives autour des notions de flexibilité et de sécurité dans un corpus de vingt entretiens qualitatifs. L'article permet ainsi de concrétiser l'intérêt et les limites de l'utilisation d'un logiciel d'analyse qualitative dans le cadre d'un travail interdisciplinaire.
Mots clés
FLEXICURITÉ, REPRÉSENTATIONS, ANALYSE QUALITATIVE, ANALYSE DE DISCOURS, LOGICIEL CASSANDRE

Introduction

Dans un contexte de turbulence des marchés et de déstabilisation des anciens équilibres sociaux, la *flexicurité* se présente comme une voie potentiellement pertinente de modernisation du marché du travail. Le concept de « *flexicurité* » est un oxymore qui incarne une structure d'opposition assez singulière, prônant un équilibre *win-win* entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail. Comment l'équilibre précité est-il perçu par des salariés? Une vision aussi « contradictoire » des politiques publiques ne génère-t-elle pas en retour de la contradiction chez les travailleurs concernés? Si le concept de *flexicurité* constitue l'objet de toutes les attentions dans le cadre d'un projet interdisciplinaire[1] associant des chercheurs issus de trois disciplines (sociologie, psychologie et gestion), il représente surtout dans cet article l'opportunité d'effectuer une analyse collaborative critique à l'aide d'un logiciel d'analyse qualitative. Nous allons ainsi tenter de déconstruire le concept de *flexicurité* en explorant le discours de travailleurs interrogés sur leurs représentations respectives de la flexibilité et de la sécurité dans leurs pratiques professionnelles.

Cet article vise ainsi à explorer les caractéristiques – habilitantes et contraignantes – de l'utilisation d'un logiciel d'analyse qualitative dans le cadre d'une collaboration interdisciplinaire. Bien que ce choix ait été effectué dans l'optique de faciliter le travail collaboratif, il a également permis l'interprétation des résultats d'analyse, de manière abductive[2], par des théorisations issues des trois disciplines représentées (Hutchinson, Johnston, &

Breckon, 2010). Outre son rôle de facilitateur, le logiciel d'analyse qualitative est également un objet intermédiaire permettant de passer d'un enjeu (le discours des individus) à un autre (le discours scientifique). La recherche s'est ainsi vue outillée d'une symétrie[3] entre l'analyse du discours et la littérature en matière de *flexicurité*. Ce principe nous a permis de créer une revue de littérature *ex post*, c'est-à-dire fondée sur les problématiques concrètes que la notion de *flexicurité* cristallise dans le discours des travailleurs.

Nous procéderons en trois temps. Tout d'abord, nous exposerons la méthodologie. Ensuite, nous présenterons le processus d'analyse et les résultats. Enfin, nous envisagerons l'ouverture du champ de la *flexicurité* à de nouvelles dimensions et ferons un relevé de sources théoriques interdisciplinaires construit sur la base des résultats susmentionnés.

Ancrage méthodologique

Cette recherche repose sur une enquête qualitative réalisée sur la base d'entretiens semi-directifs.

Le corpus

Le matériau sur lequel nous avons basé l'analyse est composé de vingt entretiens qualitatifs menés auprès de salariés (ouvriers, employés et cadres) dans quatre entreprises distinctes (entreprises participantes : T-L-S-I). L'objectif de cet échantillon n'est pas d'être représentatif : il est cependant important de préciser que la sélection des entreprises n'est pas de pure convenance (Bryman & Bell, 2007). Dans le cadre de cette recherche, certaines variables clés ont été sélectionnées – à partir des bilans sociaux des entreprises (2010) – afin de créer un indicateur synthétique de flexibilité d'une part, et de sécurité d'autre part. Les quatre entreprises sélectionnées correspondent à des combinaisons diversifiées de ces deux dimensions.

Le protocole de recherche repose sur la passation d'un guide d'entretien relatif à la flexibilité et à la sécurité au travail (Travaglianti, De Cia, Orianne, Pichault, & Hansez, 2013). Les entretiens semi-structurés comprenaient une série de questions ouvertes faisant essentiellement référence à l'explication d'une journée type de travail, aux représentations des travailleurs sur la flexibilité au travail et la sécurité d'emploi et à la définition d'un bon emploi. Les questions étaient ouvertes afin d'appréhender, le plus largement possible et sur la base d'une expression spontanée, les attentes des travailleurs (Van Campenhoudt, Franssen, & Cantelli, 2009). Après avoir reçu l'accord des personnes interrogées dans un consentement éclairé, les entretiens étaient systématiquement enregistrés en vue d'être intégralement transcrits pour faciliter l'analyse des données. Par ailleurs, l'entretien prévoyait l'exploration systématique de la liste de différents indicateurs de qualité de l'emploi issus

d'une revue de littérature scientifique : 1) le contenu du travail; 2) la carrière; 3) la conciliation vie privée – vie professionnelle; 4) les formations; 5) les revenus; 6) le contrat de travail; 7) le temps de travail; 8) l'espace de travail; 9) les conditions physiques de travail; 10) les droits et les protections sociales.

Il est important de préciser que nous avons opté pour une base empirique initiale diversifiée, mais que nous ne cherchons pas à analyser l'influence des spécificités organisationnelles, biographiques ou sociales des entités et des personnes interrogées sur leurs réponses. Notre but n'est pas de mener une enquête classique sur les représentations de la flexibilité et de la sécurité chez les individus au travail, mais plutôt de considérer à des fins heuristiques l'ensemble des énoncés ainsi obtenus comme l'expression d'un seul et même « corpus » textuel, permettant de faire apparaître les multiples dimensions de la flexibilité et de la sécurité.

Interdisciplinarité et outil collaboratif

L'interdisciplinarité inhérente à ce projet, loin d'être facile, s'est au contraire révélée être un véritable défi nécessitant le recours à divers « objets intermédiaires » (Vinck, 1999, p. 392).

L'outil collaboratif comme « objet intermédiaire »

Ceux-ci constituent « des objets qui offrent des prises aux autres, de manière à ce qu'ils puissent être triturés conjointement » (Vinck, 2003, p. 8) ou encore des « supports de traductions hétérogènes » (Vinck, 2009, p. 2). Dès le démarrage de la recherche, il s'agissait de rendre possible et féconde l'articulation des disciplines réunies. Plusieurs séminaires ont ainsi été consacrés à l'explicitation des méthodes, des concepts et des théories mobilisées. Dans la même perspective et dans le cadre de cette recherche, nous avons utilisé un logiciel d'analyse qualitative, qui a constitué une sorte de « catalyseur » de la dynamique interdisciplinaire (Vinck, 2003). Avant d'expliquer les différentes possibilités offertes par ce dernier, nous allons formuler quelques remarques préalables.

Tout d'abord, souhaitant préserver la richesse de cette analyse conjointe, le choix a été fait d'appréhender le même corpus de façon séparée, c'est-à-dire sans que les trois chercheurs se concertent préalablement, et sans qu'ils se mettent d'accord sur des catégories d'analyse prédéfinies. Ensuite, les résultats obtenus ont été confrontés lors de deux réunions de l'ensemble des chercheurs impliqués dans le projet. Enfin, une analyse commune a été produite, fruit d'une synchronisation cognitive effectuée à deux reprises.

Cassandre comme outil d'analyse

Le traitement des entretiens a été effectué au moyen de l'outil Cassandre. Cette plateforme d'analyse qualitative de textes nous a permis de coder librement le corpus et de confronter ensuite les trois cadres d'analyse distincts. Cassandre est une plateforme libre d'analyse collaborative de textes développée en 2005 par Benel et Lejeune. Elle permet non seulement d'articuler un corpus de textes avec des hypothèses de recherche, mais également de confronter les différents analystes dans leur interprétation alternative des textes. La plateforme d'analyse collective de textes permet à chaque analyste de marquer dans les textes communs les mots clés correspondant aux phénomènes qui l'intéressent. Cassandre repose sur une logique d'annotation semi-automatique : l'analyste identifie, pendant sa lecture des textes, les passages qu'il souhaite analyser en les qualifiant d'un marqueur (c'est-à-dire d'un mot ou d'une expression clé) susceptible d'apparaître également dans d'autres passages (Lejeune, 2008). Le chercheur peut rassembler différents marqueurs retenus sous une même étiquette. Cette étiquette permet de désigner le phénomène analysé; elle constitue la définition en intention d'un « registre », dont la liste des marqueurs constitue la définition en extension (Lejeune, 2009). Les comparaisons permettent d'affiner les hypothèses de travail, et soulèvent éventuellement de nouvelles questions. L'interaction avec les textes se poursuit alors. Selon Lejeune (2009), les chercheurs qui ont utilisé Cassandre ont particulièrement apprécié l'économie substantielle (temporelle et cognitive) qu'apporte une annotation par registre; la flexibilité de l'outil; la génération automatisée d'un journal de bord; la possibilité de confronter des analyses alternatives; le travail en équipe, facilité par l'architecture partagée de la plateforme. Il est important de préciser que l'utilisation de Cassandre, tout comme d'autres logiciels d'analyse qualitative, ne se substitue pas à l'analyse proprement dite, mais constitue un adjuvant à celle-ci : « La sélection, l'évaluation, l'assemblage des marqueurs, et l'étiquetage des registres dépendent de la sensibilité, de l'intelligence, et de la réflexion du chercheur; ils ne peuvent pas être automatisés »[4] [traduction libre] (Lejeune, 2011, p. 9).

Le processus d'analyse

Cassandre est un logiciel qui permet le codage semi-automatique de textes. Chaque chercheur a ainsi sélectionné non pas un passage complet de l'entretien, mais seulement un mot ou une expression clé de celui-ci (Lejeune, 2008). Par exemple, dans le passage suivant : « Donc j'essayais de rendre service tout comme l'entreprise essaie de rendre service aussi quand j'ai besoin d'un jour de congé, c'est bilatéral » (participant : E1-S). Nous pouvons retenir le terme *bilatéral*, qui va dès lors se muer en marqueur, c'est-à-dire en mot-clé

directement relevé dans le matériau. Une fois cette étape effectuée, Cassandre fait apparaître automatiquement un ensemble de fragments de texte incluant ce marqueur. Il convient alors d'opérer un tri dans ces fragments, car tous ne sont pas pertinents pour l'analyse. D'une part, il existe des mots polysémiques et, d'autre part, certains sous-entendus, qui ne sont dès lors pas « captés » par la recension effectuée. Les chercheurs ont ensuite progressivement ajouté à ce marqueur d'autres marqueurs du même type (par exemple, *équilibre*, *deux sens*, *donnant-donnant*) et rassemblé ceux-ci en étiquettes[5] (ou assemblage de marqueurs ayant une signification commune) sous forme d'arborescence. Le résultat peut être présenté comme à la Figure 1.

Le traitement des données

Trois chercheurs, issus de disciplines différentes, ont procédé au traitement des données, c'est-à-dire des vingt entretiens, sans se concerter.

La multiplicité des cadres d'analyse

La manière dont chaque chercheur a codé le matériau et la nature des étiquettes s'est révélée variable. Malgré cela, la synchronisation des cadres théoriques respectifs a été possible, car les différentes mises à jour étaient majoritairement sémantiques. Par exemple, un chercheur avait un registre nommé « compétences » et un autre « socle d'employabilité », mais les marqueurs qui composaient ces derniers étaient identiques (bagage, apprentissage, etc.). La rencontre entre nos disciplines respectives nous a ainsi permis d'éviter une analyse fragmentée, locale et parcellaire des données, au bénéfice de l'émergence d'une vision plus transversale du phénomène étudié. Selon Bringer, Johnston et Brackenridge (2004), « il est communément admis que lorsque l'on communique les résultats issus d'une recherche qualitative, la transparence est essentielle »[6] [traduction libre] (Bringer et al., 2004, cité dans Hutchison, Johnston, & Breckon, 2010, p. 299). En ce qui concerne Cassandre, le logiciel permet aux chercheurs, grâce à la production automatique de journaux de bord, de dévoiler les catégories sur lesquelles sont basées leurs conclusions.

La comparaison des cadres d'analyse

Sur la base de l'opérationnalisation des étapes précitées, trois cadres d'analyse différents ont été créés, se rapportant au travail respectif de chaque chercheur. Ces cadres, composés d'étiquettes jugées pertinentes par l'analyste, peuvent être « confrontés » *a posteriori* grâce au logiciel. Ils permettent ainsi une première comparaison entre les différentes disciplines (voir Figure 2).

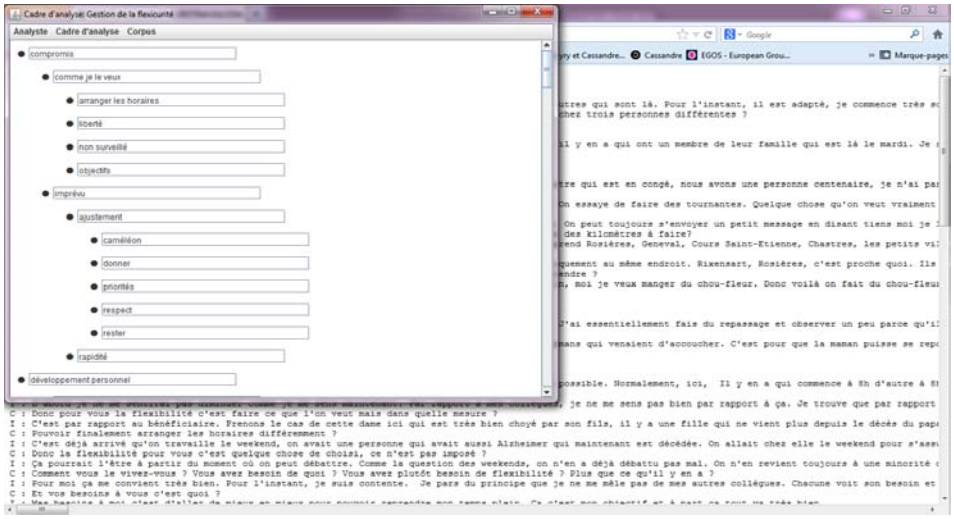

Figure 1. Présentation des marqueurs et étiquettes.

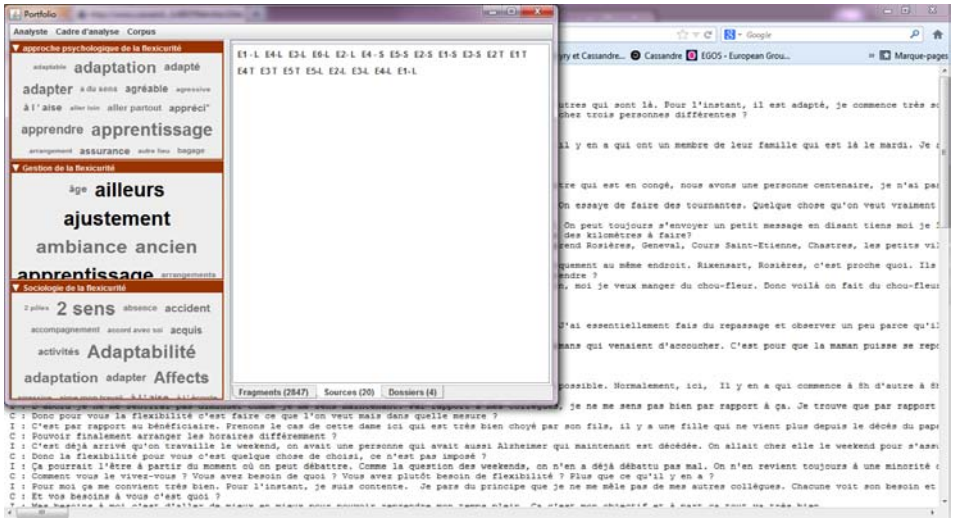

Figure 2. Comparaison des cadres d'analyse.

La synchronisation cognitive et l'émergence de six dimensions

À l'aide des trois cadres d'analyse et de leurs étiquettes, nous avons entrepris un travail de réflexion et de synthèse en commun, l'objectif étant de faire émerger différents registres au sens similaire (par fusion des étiquettes). Enfin,

l'ensemble de ces registres ont été schématisés autour d'axes structurants pour former ainsi six grandes dimensions autour desquelles s'opposent les représentations de la flexibilité et de la sécurité, incarnant de la sorte des « tensions » : la responsabilité, l'expérience, la polyvalence, l'engagement, le confort de vie et la carrière. Ces dimensions sont donc le produit d'une exploration des différences sémantiques et structurelles de nos cadres d'analyse distincts, qui a permis, grâce à une synchronisation cognitive, la construction d'une analyse conjointe. Dans chacun des cas, nous avons pu repérer des expressions rhétoriques clés, employées par les travailleurs rencontrés, qui condensent les termes des tensions observées. Nous parlerons à cet égard de mises en abyme discursive[7].

Cette dernière étape de l'analyse s'est référée aux principes de l'analyse structurale, sans en respecter strictement toutes les modalités. En effet, nous avons identifié des structures d'opposition dans les discours recueillis, mais à la différence de la méthode d'analyse précitée, nous n'avons pas procédé à un « emboîtement » final des catégories créées.

La démarche ainsi menée nous a conduits, de manière cette fois plus abductive, à recourir, par essais et erreurs, à certaines conceptualisations utilisées dans les trois disciplines de référence : plusieurs cadres théoriques ont pu ainsi être mobilisés pour faire « parler » et interpréter les tensions observées pour chaque dimension. On retrouve ici les propositions d'Hutchison et al. (2010) quant à l'utilisation des logiciels d'analyse qualitative dans la théorie ancrée (*grounded theory*) : les auteurs montrent en effet que ces logiciels peuvent aider au design de la recherche non seulement par leur flexibilité en termes de codage des informations, mais également par la possibilité qu'ils offrent d'incorporer progressivement la littérature afin d'organiser le matériau empirique en fonction des catégories émergeant de l'analyse.

Analyse du matériau

Nos analyses successives ont permis de faire émerger six grandes dimensions en tension parmi les représentations des travailleurs à propos de la flexibilité et de la sécurité au sein de leur lieu de travail.

La responsabilité : entre autonomie et contrôle

De plus en plus d'emplois sont assortis d'une grande autonomie de fonctionnement et, par conséquent, d'une nouvelle forme de responsabilité pour le travailleur. L'entreprise attend de ce dernier de pouvoir répondre aux imprévus et de s'adapter aux mutations de l'organisation. La responsabilité ainsi acquise est une source d'autonomie et de liberté qui plaît, car elle permet d'éviter un contrôle permanent, mais elle implique aussi une certaine intériorisation de la contrainte :

> Comme je le disais, c'est un système donnant-donnant, on vous donne la possibilité de vous déconnecter, mais il faut aussi que le travail soit fait, il faut respecter cette flexibilité qu'on nous donne, il y a une certaine autodiscipline de la part des collaborateurs (participant : E1-T).

Une négociation tacite intervient entre la souplesse dont fait preuve l'individu vis-à-vis des imprévus et celle qui lui est accordée par l'entreprise. Il s'agit de deux « pôles » qui se complètent et s'équilibrent sans être le fruit d'un calcul. L'individu semble véritablement assimiler, voire incorporer cette injonction à la disponibilité : « Il faut être partie prenante du système, il faut toujours être disponible en fait » (participant : E2-T).

En outre, il faut insister sur la structure d'opposition singulière que constitue l'expression *donnant – donnant*. Il semble y avoir ici une relation d'opposition, une disjonction, entre deux signifiants identiques. Dans l'analyse structurale « classique », un élément du discours ne prend sens que par opposition à un autre terme, considéré comme sa négation. Ce n'est pas le cas ici. Contraster deux signifiants identiques reflète par conséquent une profonde ambivalence, une sorte de mise en abyme discursive de la tension ressentie par les travailleurs.

Ces situations d'ambivalence vécues par le travailleur – entre rendre des comptes et être autonome – se rapprochent probablement des tensions qui traversent de nombreuses pratiques de gestion des ressources humaines. Pichault et Nizet (2013) ont en effet montré qu'une organisation dont les lignes directrices en matière de ressources humaines se rapprocheraient d'une « convention individualisante » – prise en compte des spécificités de chaque collaborateur, flexibilité des horaires de travail, rémunération « à la carte », plan de carrière sur mesure, développement personnalisé des compétences – est typiquement traversée par une tension permanente entre deux pôles : l'autonomie et le contrôle. Certains auteurs n'hésitent d'ailleurs pas à parler à cet égard d'autonomie contrôlée (Pagès, Bonetti, De Gaulejac, & Descendre, 1979).

Cette même tension se retrouve également en sociologie. Selon Reynaud (1988), il existe plusieurs sources distinctes de régulation au sein d'une entreprise. Tout d'abord, il y a ce que l'auteur nomme des régulations « de contrôle », qui sont imposées du sommet vers la base de la hiérarchie. Il y a ensuite des régulations « autonomes », qui sont produites dans l'entreprise par les exécutants. Cette distinction, loin de se résumer à l'opposition classique entre règles formelles et informelles, permet en réalité d'apprécier la régulation

réelle ou effective de l'entreprise comme une sorte de « compromis entre autonomie et contrôle » (Reynaud, 1988, p. 17).

L'engagement : entre implication et aliénation

Nous avons vu préalablement le fait que le travailleur était (et se rendait) responsable de l'exécution des tâches qui lui incombent. En ce sens, lorsqu'il travaille, l'employé s'engage dans ses tâches, son emploi pouvant être source de satisfaction, mais il peut être parfois trop engagé. Certains répondants ont ainsi évoqué le fait d'être satisfaits de leur travail, tandis que d'autres ont mentionné la nécessité « de se protéger ». Le surengagement peut, petit à petit, occasionner plus de charges de stress et d'épuisement.

> Quand je termine, je ferme la porte et que je pars, je rentre chez moi. Avant ce n'était pas le cas, depuis que j'étais malade [sic], je me suis dit : « Si tu ne changes pas ton fusil d'épaule tu ne termineras jamais ta vie dans ton travail » (participant : E1-I).

Au niveau de la rhétorique intra-individuelle, un répondant illustre cette tension liée à l'engagement en tenant des propos révélateurs quant à l'importance du travail dans la sphère privée : « Mon hobby, c'est mon travail. C'est comme ça, même s'il y en a qui ne le comprennent pas, je trouve que je suis bien » (participant : E2-I).

Si nous mobilisons ici à nouveau la relation disjonctive, nous nous rendons compte que l'individu ne contraste pas deux signifiants identiques ou inverses. Au contraire, il place sur un pied d'égalité deux signifiants parfaitement opposés! Nouvelle mise en abyme d'une tension vécue…

La psychologie du travail nous offre des clés d'interprétation intéressantes de ce type de processus. Des études récentes se sont concentrées sur les émotions positives et les ressources disponibles pour les individus et sur leurs conséquences plutôt que sur les contraintes et les difficultés (Myers, 2000). Certains auteurs comme Schaufeli et Bakker (2004) ont démontré que l'engagement au travail, défini comme « un état d'esprit positif et engagé envers le travail caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'investissement »[8] [traduction libre] (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 95), pouvait être une façon de faire face aux ressources disponibles dans l'environnement de travail. Ce phénomène trouve son explication au sein du processus motivationnel du Job Demands-Resources model (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Ces auteurs distinguent en effet deux processus différents de réaction du travailleur par rapport à ses conditions de travail. Le premier, énergétique, souligne que les exigences de la fonction peuvent épuiser les ressources mentales et physiques du travailleur et, par conséquent, conduire à une baisse d'énergie et à l'épuisement. Le second, motivationnel, est lié au fait que les

ressources issues de l'environnement de travail (comme le soutien des collègues ou du supérieur) augmentent l'engagement du travailleur. Un engagement élevé engendre à son tour une série de réponses positives tant individuelles qu'organisationnelles (par exemple, la diminution de l'intention de quitter, l'augmentation de la performance et de la satisfaction au travail) (Schaufeli & Bakker, 2004).

À l'opposé, lorsqu'un individu est trop investi dans son travail, cela peut avoir des conséquences négatives sur sa santé physique et psychologique. Le surinvestissement au travail a été défini par Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer et Peter (2004) comme un état caractérisé par une incapacité de se retirer psychologiquement de son emploi. Le surinvestissement reflète un engagement et des efforts excessifs, souvent associés au besoin de l'individu d'être estimé pour le travail qu'il réalise.

D'après Van Vegchel, de Jonge, Bosma et Schaufeli (2005), un surinvestissement élevé augmente le stress ressenti par les travailleurs et peut dès lors mener, sur le long terme, à l'épuisement professionnel. De plus, les employés surinvestis dans leur travail sont plus susceptibles de ressentir des symptômes psychosomatiques comme la dépression et l'anxiété (Bergin & Jimmieson, 2013).

L'expérience : entre accumulation et répétition

Certains travailleurs interrogés ont évoqué le fait qu'acquérir une sorte de « bagage » à la suite de l'expérience au sein de l'entreprise permet de se sentir employable, de continuer à apprendre et ainsi d'enrichir ses compétences. Toutefois, l'expérience peut également générer de l'habitude : la routine peut s'installer, tout comme l'ennui ou la fatigue, éléments peu appréciés par nos interviewés :

> Il est peut-être temps de changer. Tant que j'ai pu apprendre, découvrir et réaliser le truc de A à Z moi-même, c'est super gai. Maintenant, ça devient casse-pieds, c'est trop routinier, c'est trop pépère, c'est toujours la même chose (participant : E3-T).

Avoir de l'expérience dans un domaine est valorisant, mais c'est également « emprisonnant » dans le sens où l'expérience est circonscrite à ce même domaine, et n'est donc pas transposable en cas de mobilité du travailleur : « […] de là à m'orienter carrément vers autre chose, avec le bagage que j'ai, les années que j'ai là-dedans, je suis quand même un peu comme un poisson dans l'aquarium » (participant : E1-S).

Un élément phraséologique mérite à nouveau d'être souligné : il ne s'agit pas d'être un *poisson dans l'eau* (expression usuelle), mais bien d'être *un*

poisson dans un aquarium. Cette mise en abyme discursive illustre l'opposition précitée, en ce sens que le travailleur est à la fois à l'aise dans son travail grâce à son expérience, mais il ne se sent plus capable d'évoluer vers d'autres horizons. Se pose ici la question de la mobilité professionnelle, une fois que suffisamment d'expérience a été accumulée.

En sociologie, le concept d'expérience a été utilisé selon des acceptions très différentes dans la littérature (Zeitler & Barbier, 2012) : comme activité (Clot, 2006, 2008; Pastré, 2011; Theureau, 2004, 2006; Vergnaud, 2007), comme processus d'apprentissage et de développement de la personne (Balleux, 2000), comme subjectivation du vécu (Dubet, 1994), ou encore comme produit de l'apprentissage par l'activité (Pastré, 2013). C'est cette dernière conception de l'expérience qui permet d'éclairer les tensions exprimées par les travailleurs rencontrés, car elle envisage l'expérience comme « les ressources que la personne a construites à travers son activité » (Zeitler & Barbier, 2012, p. 112), qui peuvent dès lors être cantonnées à un secteur précis.

La polyvalence : entre reconnaissance et surcharge de travail

Selon les travailleurs interrogés, être polyvalent, c'est être « caméléon », c'est-à-dire savoir tout faire et aller partout (postes, secteurs, etc.). En général, la polyvalence est connotée positivement, car le travailleur peut assumer différentes tâches et se rendre véritablement indispensable. Quand cette polyvalence est choisie, elle peut être source de fierté et de reconnaissance : « Positif, c'est plus pour moi, pour me satisfaire moi, pour me dire que je suis capable de plein de choses, même pour prouver aux autres, pour montrer un peu l'exemple aussi » (participant : E4-T).

Toutefois, la contrepartie de cette polyvalence peut être un accroissement de la charge de travail. Les travailleurs polyvalents sont ainsi plus souvent sollicités que les autres, et ressentent parfois le besoin de dire « stop » :

> Des fois, on nous en demande plus, style, on aura plus tendance à m'appeler moi qu'à appeler une autre, ça, c'est sûr, le patron c'est comme ça. Il sait bien qu'en me demandant n'importe quelle tâche, je pourrai facilement la faire (participante : E1-L).

Au niveau de la rhétorique intra-individuelle, un répondant illustre, une fois encore, le paradoxe précité par les mots suivants : « Oui, oui, mais je vous dis c'est assez varié, parce qu'on est toujours assis entre deux chaises. Parfois on n'a pas le temps de se retourner qu'il est déjà midi quoi » (participant : E5-T).

La métaphore explicitée ci-dessus est parlante : *être assis entre deux chaises* se réfère clairement au fait de ne jamais pouvoir se consacrer entièrement à son travail, sans être appelé pour la réalisation d'une autre tâche.

Cette dimension paradoxale de la polyvalence est notamment explicitement évoquée en gestion des ressources humaines par Antoine, Pichault & Renier (2006). Les auteurs proposent différentes études de cas dans lesquelles la multicompétence, aux vertus pourtant reconnues, ne contribue pas nécessairement à améliorer l'employabilité du collaborateur. Il semblerait au contraire que la multicompétence provoque différents effets pervers et conduise dans certains cas à une surcharge ou à la perte de repères organisationnels du collaborateur.

Du point de vue de la psychologie du travail, il semble que la polyvalence sollicite fortement les capacités cognitives des travailleurs (Hamon-Cholet & Rougerie, 2000). Si le développement de l'autonomie a freiné le travail répétitif en permettant aux travailleurs de choisir leurs manières de travailler, il est également à l'origine d'une augmentation de la réalisation de tâches connexes à leur poste (Hamon-Cholet & Rougerie, 2000). Toujours selon ces auteurs, le salarié qui change de poste en fonction des besoins de l'entreprise, ou selon une rotation régulière, connaîtrait de multiples contraintes de rythme et, par conséquent, une amplification de sa charge mentale.

En sociologie, Ferreras (2007), dans une enquête ethnographique réalisée auprès de caissières de supermarchés en Belgique, avance le fait que la polyvalence est une véritable « expérience d'inscription dans un collectif » (p. 185) qui induit certaines attentes en terme de respect et d'égalité de traitement. Or, devant la flexibilité qu'elle qualifie de « fonctionnelle », et bien que cette dernière soit « potentiellement un accès à plus d'autonomie dans le travail via un sentiment de responsabilisation » (Ferreras, 2007, p. 167), les caissières ne sont pas égales, certaines pouvant y « échapper » et d'autres non, ce qui n'est pas sans engendrer nombre de tensions et souffrances dans le chef de ces dernières. Au-delà des considérations managériales liées à la productivité, il existe ainsi d'autres enjeux liés à la polyvalence des salariés : besoins de reconnaissance personnelle, tensions liées à la conception de ce qui est juste, etc.

Le confort de vie : entre liberté et nécessité

Pour la plupart des répondants, la diminution du temps de travail est bien perçue, voire désirée, afin de pouvoir concilier plus facilement vie privée et situation professionnelle (surtout chez les femmes). Le temps partiel est ainsi très bien considéré, car il offre nombre d'avantages : de la souplesse, des possibilités de loisir, de repos et de disponibilité pour la sphère privée.

Toutefois, cette médaille possède à nouveau son revers : alors que certains considèrent le temps partiel comme suffisant, d'autres ne peuvent se le permettre d'un point de vue financier (revenu minimal mensuel ou seuil à atteindre pour préserver ses droits sociaux). Dès lors, le confort de vie assuré par l'obtention d'un temps partiel peut être source de nombreuses tensions entre le besoin de disposer de temps pour soi et celui de s'assurer un certain niveau de revenu. « Alors c'est vrai que le temps partiel est jouable qu'à partir du moment où on est très, très bien payé ou si on est deux dans un ménage à travailler et à ramener des sous! » (participant : E2-L).

Un interviewé utilisera même un langage « guerrier » pour qualifier la balance entre sa vie privée et sa vie professionnelle, nouvelle mise en abyme discursive. Il semblerait ainsi que le terme *équilibre* (entre les deux pans précités) ne soit pas adéquat, car il s'agit d'un véritable affrontement : « […] et c'est vrai qu'à titre personnel, travailler moins m'intéresserait bien parce qu'en terme d'équilibre vie privée et vie professionnelle, ici la proportion, le combat est quand même gagné par le professionnel! » (participant : E3-I).

En psychologie, il est largement reconnu que les pratiques et politiques managériales adaptées aux besoins des familles permettent d'équilibrer le travail et la famille (par exemple, Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Batt & Valcour, 2001; Premeaux, Adkins, & Mossholder, 2007). De nombreuses études montrent que le fait de trouver un équilibre entre son travail et sa famille influence des variables telles que l'anxiété, le stress ou encore l'intention de quitter (par exemple, Kinnunen & Mauno, 1998; Shaffer, Harrison, Gilley, & Luk, 2001). Vanderpool et Way (2013) montrent pour leur part que l'équilibre travail-famille est négativement relié à l'anxiété, ce qui soutient l'idée que les employés manquant de ressources pour maintenir un équilibre entre leur travail et leur famille ont plus tendance à éprouver des symptômes psychologiques négatifs.

Selon Sarna, Hegewisch et Hartmann (2013), il semblerait que certaines solutions de travail flexible proposées aux employés afin de leur permettre d'équilibrer leur vie privée et leur vie professionnelle peuvent avoir un impact négatif au plan financier. Le travail à temps partiel, par exemple, est considéré comme un emploi non standard et est lié à une diminution du salaire et du bien-être financier. Dès lors, travailler à temps partiel implique des sacrifices non négligeables, surtout sur le plan financier.

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, la question de l'efficacité des politiques de conciliation des temps est fréquemment discutée. Une distinction est proposée à cet égard par Rothbard, Phillips et Dumas (2005) entre politiques intégratives (la mise à disposition de crèches sur le lieu

de travail, par exemple) et segmentatrices (favorisant l'aménagement du temps de travail, par exemple) : l'efficacité de ces politiques dépendrait, selon les auteurs, de leur congruence avec les souhaits d'intégration ou de segmentation des employés. Des politiques intégratives seraient par exemple inefficaces à l'égard d'un personnel de type segmentateur. La dualité liberté/nécessité s'éclaire ainsi d'un jour nouveau : elle est aussi liée au degré de correspondance entre politiques de gestion des ressources humaines et aspirations des employés.

Le confort de vie, entendu comme une stratégie de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, est souvent abordé en sociologie sous la forme de conciliation entre politiques publiques, d'une part, et stratégies organisationnelles et individuelles d'autre part. En Belgique, selon Bernard Fusulier (2012), cette thématique est publiquement reconnue et institutionnalisée par la mise en place de dispositifs variés (congés familiaux, dispenses, crédits-temps, etc.). À la fois « problématique contemporaine et défi de connaissance » (Fusulier, 2012, p. 6), la conciliation précitée est désormais devenue une préoccupation des politiques publiques. Fusulier (2012) distingue trois postures de l'engagement des entreprises dans cette voie : une posture de type stratégique (qui concerne les logiques managériales, les choix rationnels); une posture de type institutionnaliste (qui considère l'adaptation passive ou active de l'organisation au contexte institutionnel) et enfin une posture de type culturaliste (qui met l'accent sur l'importance de la culture organisationnelle). Pour l'auteur, ces trois postures doivent être envisagées de manière combinée, car chacune détient une part de vérité. Une telle évolution correspondrait, selon Boltanski et Chiapello (1999), à l'émergence d'un nouveau référentiel de valeurs dans l'univers productif. Ce dernier requiert désormais de la part de l'individu disponibilité, flexibilité, investissement personnel, etc. Le nouveau référentiel concerne également ceux qui étaient perçus jusqu'à présent, dans une perspective taylorienne, comme de simples exécutants dégagés de la conception de leur travail (Fusulier, 2012). Il s'installerait ainsi une relation dialectique entre aspirations individuelles et politiques institutionnelles se nourrissant l'une l'autre… une autre manière de relire la tension entre liberté et nécessité exprimée au travers des entretiens.

La carrière : stabilité organisationnelle versus risques du nomadisme

Pouvoir travailler dans une grande entreprise bénéficiant d'une certaine réputation, ou encore pour un groupe international, est un élément qui rassure la plupart des travailleurs rencontrés au niveau de leur sécurité d'emploi. Trois éléments semblent ainsi constituer – ou nourrir – leur sentiment de sécurité : la productivité de l'entreprise, perçue ou réelle (« ça tourne », participant E3-L);

le statut (« je suis fonctionnaire », participant E4-I) et l'ancienneté de l'entreprise (« C'est une entreprise qui existe depuis des années, je pense qu'elle ne va pas crouler du jour au lendemain », participant E4-L).

Le sentiment de sécurité ainsi éprouvé tend à associer la perspective de changer de fonction ou d'emploi au risque de perdre les avantages précités, mais il peut à la longue emprisonner l'individu. La métaphore de la « prison dorée » a même été explicitement utilisée par un répondant, constituant un nouvel exemple de mise en abyme discursive. La sécurité peut ainsi être à l'origine d'une certaine inertie, d'un « repos sur les lauriers » des travailleurs. L'un d'entre eux a utilisé la métaphore d'un couple : « Voilà, c'est un peu comme un couple certainement, ou d'autres choses, quand on est en sécurité, même si on n'est plus en amour, parfois, on reste ensemble… » (participant : E2-S).

Et pourtant, les travailleurs savent que la stabilité reste toujours relative, telle une épée de Damoclès qui risque à tout moment de tomber. « La société est solide oui. Ce qui n'empêchera pas, bien au contraire, d'être licencié du jour au lendemain » (participant : E6-T).

Pour de nombreux auteurs en gestion des ressources humaines, une des particularités de l'époque actuelle serait la fin de la modalité relationnelle du contrat de travail, ou plus précisément sa minimisation par rapport à la montée d'une modalité plus transactionnelle. Le travailleur serait de moins en moins lié à une carrière organisationnelle interne (promotion à l'intérieur d'un même périmètre organisationnel) et deviendrait pilote de sa propre trajectoire professionnelle, dans le cadre de carrières qui s'envisageraient désormais sur un mode sans frontières (Arthur & Rousseau, 1996) ou « nomade » (Cadin et al., 1999). Les carrières nomades présentent un profil décousu, une sorte de juxtaposition d'investissements professionnels non nécessairement continus (Littleton et al., 1999). De nombreuses critiques ont cependant été adressées à ce courant (Courpasson & Thoenig, 2010; Dany, 2003; Lucas, Liu, & Buzzanell, 2006) : elles ont d'ailleurs amené les défenseurs du modèle de la carrière nomade à nuancer leur propre thèse en distinguant désormais les mobilités physiques et psychologiques (Sullivan & Arthur, 2006) et en plaidant pour une plus grande ouverture théorique à la diversité des parcours de vie effectifs (Tams & Arthur, 2010). Ces travaux montrent combien les carrières restent encore, dans leur grande majorité, de type organisationnel, renvoyant par conséquent à l'image de l'aquarium (Falcoz, 2001; Inkson, Gunz, Ganesh, & Roper, 2012).

La synthèse des résultats

On le sait désormais : la *flexicurité* est un oxymore. Le travail exploratoire effectué à l'aide du logiciel Cassandre a consisté à repérer différentes dimensions de sens associées à cet oxymore, ainsi que leur déclinaison, sous la forme de tensions entre pôles extrêmes. Au-delà de l'habituelle conception de la *flexicurité* comme compromis, l'exploration sémantique réalisée grâce à un logiciel d'analyse qualitative a permis de mettre au jour de nombreuses zones de tensions dans le discours des individus interrogés. Par exemple, la notion de sécurité se révèle ici sous un jour complexe. Si elle est associée à des initiatives rassurantes pour les individus (plus de responsabilités, d'engagement, d'expérience, de polyvalence, de confort de vie ou encore d'opportunités de carrière), elle peut également être assimilée à des contraintes nouvelles : obligation de rendre des comptes, enfermement dans la routine avec le manque d'apprentissage, absence de repères pour faire face à la surcharge de travail, incertitudes liées au nomadisme, etc.

Nous avons pu pointer le recours à des formules rhétoriques originales, contrastant deux signifiants identiques (*donnant-donnant*) ou assimilant deux termes parfaitement opposés (*travail* et *hobby*). Ces mises en abyme discursives soulignent toute l'ambiguïté sémantique que revêt pour les travailleurs rencontrés la conjonction des termes de flexibilité et de sécurité (voir Tableau 1). Ces ambiguïtés du discours ne reflèteraient-elles pas les ambiguïtés des politiques publiques elles-mêmes?

En guise de conclusion : apports et limites d'un logiciel d'analyse qualitative dans la recherche interdisciplinaire

Au travers de ce papier, nous avons tenté de discuter de la pertinence du recours à un logiciel d'analyse qualitative (Cassandre) pour explorer, de façon interdisciplinaire, un univers de sens complexe – celui de la *flexicurité* – et en appuyer l'analyse à l'aide d'une démarche abductive. Si l'analyse a été menée à bien, certains problèmes se sont posés. Tout d'abord, la lecture *a posteriori* du codage effectué par les chercheurs en parallèle s'est révélée difficile, voire ardue. En effet, les marqueurs et les registres étant foncièrement singuliers (car effectué par un chercheur précis), ils se révèlent parfois quelque peu étanches à une lecture étrangère. Ensuite, l'analyse effectuée avec Cassandre ne dispense pas de relire le matériau afin d'effectuer une analyse plus fine. Par exemple, l'expression « ce n'est pas la sécurité, mais une sécurité » (participant : E3-S) échappe à l'identification de marqueurs. En outre, l'une des spécificités de Cassandre, à savoir le surlignement d'un marqueur et non pas d'un passage dans son intégralité, se révèle parfois frustrante. Enfin, en raison de la complexité d'un phénomène et de la pluralité des disciplines concernées par la

Tableau 1 :
Mise en correspondance des pôles en tension dans le matériau empirique et dans la littérature scientifique

Dimensions clés	Pôles en tension dans le matériau	Mise en abyme discursive de la tension	Références théoriques interdisciplinaires
Responsabilité	Bénéficier d'une autonomie accrue *vs* rendre des comptes en fonction de l'évolution du contexte	*« Système donnant-donnant »*	Pichault & Nizet (2013) Pagès et al. (1979) Reynaud (1988)
Engagement	S'impliquer dans son travail *vs* intérioriser les contraintes et devenir aliéné par son travail	*« Mon hobby, c'est mon travail »*	Myers (2000) Schaufeli & Bakker (2004) Demerouti et al. (2001) Siegrist et al. (2004) Van Vegchel et al. (2005) Bergin & Jimmieson (2013)
Expérience	Accumuler des compétences *vs* s'enfermer dans la routine de la répétition	*« Poisson dans l'aquarium »*	Zeitler & Barbier (2012) Theureau (2004, 2006) Pastré (2011, 2013) Vergnaud (2007) Clot (2006, 2008) Balleux (2000) Dubet (1994)
Polyvalence	Être reconnu comme indispensable *vs* ne plus avoir de repères contre la surcharge	*« Assis entre deux chaises »*	Antoine, Pichault & Renier (2006) Hamon-Cholet & Rougerie (2000) Ferreras (2007)

Tableau 1 :
Mise en correspondance des pôles en tension dans le matériau empirique et dans la littérature scientifique (suite)

Dimensions clés	Pôles en tension dans le matériau	Mise en abyme discursive de la tension	Références théoriques interdisciplinaires
Confort de vie	Choisir librement ses équilibres *vs* y être contraint par des nécessités financières ou sociales	*« Le combat entre vie privée et vie professionnelle »*	Anderson et al. (2002) Batt & Valcour (2001) Premeaux et al. (2007) Kinnunen & Mauno (1998) Shaffer et al. (2001) Vanderpool & Way (2013) Sarna et al. (2013) Rothbard, Phillips & Dumas (2005) Fusulier (2012) Boltanski & Chiapello (1999)
Carrière	Faire carrière dans la même entreprise *vs* prendre les risques du nomadisme	*« Prison dorée »*	Arthur & Rousseau (1996) Cadin et al. (1999) Littleton et al. (1999) Dany (2003) Lucas et al. (2006) Courpasson & Thoenig, (2010) Sullivan & Arthur (2006) Tams & Arthur (2010) Falcoz (2001) Inkson et al. (2012) Becker (1963/1985) Darmon (2008)

collaboration, il est parfois difficile de circonscrire l'analyse. Les chercheurs ont ainsi eu l'impression que celle-ci pouvait être illimitée.

Toutefois, le travail collaboratif entre trois chercheurs a sans aucun doute été facilité par l'outil informatique, qui a probablement joué le rôle d'un objet frontière (Star & Griesemer, 1989) dans la mesure où il nous a offert un référentiel commun structurant, nous permettant de mener à bien de multiples négociations et aménagements de nos analyses, dans un contexte initial de forte incertitude. De plus, grâce à la mobilisation de Cassandre, les chercheurs ne se sont pas enfermés dans une analyse thématique qui aurait présenté le risque de limiter l'analyse aux éléments inhérents à leur guide d'entretien. Si le recours au logiciel d'analyse qualitative a appuyé une démarche essentiellement inductive, il a également permis l'incorporation progressive de la littérature scientifique dans l'organisation du matériau empirique, comme le suggèrent Hutchison et al. (2010). Il a ainsi permis le passage du discours des individus vers le discours scientifique, illustrant ainsi le principe de symétrie mentionné dans l'introduction. L'utilisation de ce logiciel a dès lors habilité la réalisation d'une revue de littérature originale – car non intuitive ou instrumentale – d'un objet conceptuel politico-idéologique.

Ce travail collaboratif appliqué à la *flexicurité* a montré que la conjonction des termes *flexibilité* et *sécurité* est à l'origine de représentations en tension chez les travailleurs interrogés. Il a permis de dégager, de manière inductive, six dimensions clés articulées autour de pôles en tension, qu'on ne trouve guère dans la littérature flexicuritaire « classique » (voir notamment la matrice de Wilthagen (Wilthagen & Tros, 2004)). Au travers de leur discours, les individus contrastent quelquefois des signifiants identiques, ou, au contraire, assimilent des signifiants opposés. Dès lors, il semblerait que les structures implicites de pensée cristallisent une déclinaison de tensions diverses, qui génèrent en conséquence un rapport ambigu au travail, lui-même engendré par les ambiguïtés du concept de *flexicurité*. Au-delà de constituer une voie potentiellement pertinente de modernisation du marché, il semblerait que la *flexicurité* produise des univers de sens en tension chez les individus, qui se traduisent par des expériences professionnelles ou personnelles inédites par rapport à ce qu'annonce la littérature « classique » consacrée à la *flexicurité*. Un tel travail exploratoire n'aurait sans doute pas été possible sans la confrontation de plusieurs regards analytiques facilitée par le recours à un logiciel d'analyse qualitative. D'autres initiatives interdisciplinaires du même type devraient cependant être menées pour valider ce potentiel exploratoire…

Notes

[1] Le projet s'intitule « *Understanding flexicurity : a multilevel theoretical perspective* ».
[2] C'est-à-dire par des allers et retours effectués entre les entretiens et les lectures théoriques.
[3] Nous référons ici au principe de symétrie généralisée de Latour et Woolgar (1979) selon lequel « les faits ne sont pas socialement construits, ils sont construits par l'association entre des actants humains et non humains » (Grosseti, 2007, p. 8).
[4] « *The selection, evaluation and assembly of markers, and labelling of registers depend on the sensitivity, intelligence and reflection of the researcher; they cannot be automated* » (Lejeune, 2011, p. 9).
[5] Chercheur 1 : 17 étiquettes; chercheur 2 : 41 étiquettes; chercheur 3 : 28 étiquettes.
[6] « *It is generally accepted that when communicating the findings of qualitative work, transparency is essential* » (Bringer et al., 2004, cité dans Hutchison, Johnston, & Breckon, 2010, p. 299)
[7] Pour rappel, la mise en abyme en littérature consiste à introduire, dans le récit principal, une forme réduite de récit qui reprend, de façon condensée, les thèmes clés du récit principal.
[8] « *An affective-motivational, work related state of fulfilment that is characterized by vigour, dedication and absorption* » (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 95).

Références

Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices : links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management, 28*(6), 787-810.

Antoine, M., Pichault F., & Renier, N. (2006). Les paradoxes de la multicompétence. *Revue de gestion des ressources humaines, 61*, 22-33.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Éds). (1996). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.

Balleux, A. (2000). Évolution de la notion d'apprentissage expérientiel en éducation des adultes : vingt-cinq ans de recherche. *Revue des sciences de l'éducation, XXVI*(2), 263-286.

Batt, R., & Valcour, P. M. (2001). Human resource practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations, 42*(2), 189-220.

Becker, H. (1985). *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance.* Paris : Métailié. (Ouvrage original publié en 1963).

Benel, A., & Lejeune, C. (2009). Humanities 2.0 : document, interpretation and intersubjectivity in the digital age. *International Journal of Web-Based Communities, 5*(4), 562-576.

Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession : the role of overcommitment. *International Journal of Stress Management, 20*(2), 134-161.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (Éds). (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme.* Paris : Gallimard.

Bringer, J. D, Johnston, L. H., & Brackenridge, C. H. (2004). Maximizing transparency in a doctoral thesis : the complexities of writing about the use of QSR*NVIVO within a grounded theory study. *Qualitative Research, 4*, 247-265.

Bryman, A., & Bell, E. (2007). *Business research methods*. New York, NY : Oxford University Press.

Cadin, L., Bender, A.- F., & de Saint-Giniez, V. (1999). Au-delà des murs de l'entreprise. Les carrières « nomades », facteur d'innovation. *Revue française de gestion, 126*(novembre-décembre), 58-67.

Clot, Y. (2006). *La fonction psychologique du travail.* Paris : Presses universitaires de France.

Clot Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : Presses universitaires de France.

Courpasson, D., & Thoenig, J.- C. (2010). *When managers rebel*. Basingstoke : Palgrave-MacMillan.

Dany, F. (2003). « Free actors » and organizations : critical remarks about the new career literature, based on french insights. *International Journal of Human Resource Management, 1*4(5), 821-838.

Darmon, M. (2008). La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation. *Politix, 82*, 149-167.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands : resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.

Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.

Falcoz, C. (2001). L'épreuve des faits : la carrière « classique » existe encore. Le cas des cadres à haut potentiel. *Annales des mines. Gérer et comprendre, 64*, 4-13.

Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail, travailler à l'heure de la société des services.* Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Fusulier, B. (2012). Regard sociologique sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale. Enjeu de société, médiation organisationnelle et appartenance professionnelle. *Les cahiers de recherches du Girsef, 89*(1), 1-29.

Grosseti, L. (2007). Les limites de la symétrie. *SociologieS.* Repéré à http://sociologies.revues.org/712

Hamon-Cholet, S., & Rougerie, C. (2000). La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés. *Économie et statistique, 339-340,* 243-255.

Hutchison, A., Johnston, L., & Breckon, J. (2010). Using QSR-NVivo to facilitate the development of a grounded theory project : an account of a worked example. *International Journal of Social Research Methodology, 13*(4), 283-302.

Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers : bringing back boundaries. *Organization Studies, 33*(3), 323-340.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.

Latour, B., & Woolgar, S. (1979). *La vie de laboratoire, la production des faits scientifiques*. Paris : La Découverte.

Lejeune, C. (2008). Au fil de l'interprétation. L'apport des registres aux logiciels d'analyse qualitative. *Revue suisse de sociologie, 34*(3), 593-603.

Lejeune, C. (2009). *Cassandre, un outil pour construire, confronter et expliciter les interprétations*. Actes du 2e colloque international francophone sur les méthodes qualitatives, 25 et 26 juin 2009, Lille. Repéré à http://orbi.ulg.ac.be/bitstream/2268/25352/1/lejeune_2010c.pdf

Lejeune, C. (2011). From normal business to financial crisis... and back again. An illustration of the benefits of Cassandre for qualitative analysis. *Forum : Qualitative Social Research, 12*(1). Repéré à http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1513

Littleton, S. M., Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1999). The future of boundaryless careers. Dans A. Collin, & R. A. Young (Éds), *The future of career* (pp. 101-114). Cambridge : Cambridge University Press.

Lucas, K., Liu, M., Buzzanell, P. M. (2006). No limits careers : a critical examination of career discourse in the U.S. and China. Dans M. P. Orbe, B. J. Allen, & L. A. Flores (Éds), *International and intercultural communication annual 28* (pp. 217-242). Newsbury Park, CA : Sage.

Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist, 55*(1), 56-67.

Pagès, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V., & Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. Paris : Presses universitaires de France.

Pastré, P. (2011). La didactique professionnelle : une approche anthropologique du développement chez les adultes. Paris : Presses universitaires de France.

Pastré, P. (2013). Le travail de l'expérience. Dans L. Albarello, J. M. Barbier, É. Bourgeois, & M. Durand (Éds), *Expérience, activités, apprentissage* (pp. 93-109). Paris : Presses universitaires de France.

Pichault, F, & Nizet, J. (2013). *Les pratiques de gestion des ressources humaines. Conventions, contextes et jeux d'acteurs*. Paris : Seuil.

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family : a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, *28*(6), 705-727.

Reynaud, J. D. (1988). Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue française de sociologie, 29*(1), 5-18.

Rothbard, N. P., Phillips, K. W, & Dumas, T. L. (2005). Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, *16*(3), 243-258.

Sarna, M., Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2013). Balancing work and family : how analyzing the costs and benefits of work-family legislation supports policy change. *Institute for Women's Policy Research.* Repéré à http://www.iwpr.org/publications/pubs/the-balancing-of-work-and-family-how-analyzing-the-costs-and-benefits-of-work-family-legislation-supports-policy-change#sthash.oOVzsbAx.dpuf

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments : work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management, 27*, 99-121.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work : european comparisons. *Social Science & Medicine, 58*, 1483-1499.

Star, S. L., & Griesemer, J. (1989). Institutional ecology, 'translations' and boundary objects : amateurs and professionals on Berkeley's Museum of Vertrebate Zoologie. *Social Studies of Science, 19*(3), 387-420.

Sullivan, S. E, & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept : examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 19-29.

Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers : agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior, 31*(5), 629-646.

Theureau, J. (2004). *Le cours d'action : méthode élémentaire.* Toulouse : Octarès.

Theureau, J. (2006). *Le cours d'action, méthode développée.* Toulouse : Octarès.

Thévenot, L. (2006). *L'action au pluriel, sociologie des régimes d'engagement.* Paris : La Découverte.

Travaglianti, F., De Cia, J., Orianne, J.- F., Pichault, F., & Hansez, I. (2013, Août). *Flexibilité au travail et sécurité d'emploi : quelles sont les attentes des travailleurs?* 48ème Congrès international de la société d'ergonomie de langue française, Paris, France.

Van Campenhoudt, L., Franssen, A., & Cantelli, F. (2009). La méthode d'analyse en groupe. Explications, applications et implications d'un nouveau dispositif de recherche. *SociologieS*. Repéré à http://sociologies.revues.org/2968

Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating work–family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly, 54*(2), 149-160.

Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model : drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine, 60,* 1117–1131.

Vergnaud, G. (2007). Représentation et activités : deux concepts étroitement associés. *Recherche en éducation, 4*, 9-23.

Vinck, D. (1999). Les objets intermédiaires dans les réseaux de coopération scientifique. Contribution à la prise en compte des objets dans les dynamiques sociales. *Revue française de sociologie, XL*(2), 385-414. Repéré à http://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1999_num_40_2_5173

Vinck, D. (2003). L'instrumentation du travail interdisciplinaire : cadrage des échanges et médiation par les objets intermédiaires. *Esprit critique,5*(1). Repéré à http://www.espritcritique.fr/0501/esp0501article05.html

Vinck, D. (2009). De l'objet intermédiaire à l'objet frontière : vers la prise en compte du travail d'équipement. *Revue d'anthropologie des connaissances, 3*(1), 51-72.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of « flexicurity » : a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer, 10*(2), 166-187.

Zeitler, A., & Barbier, J. M. (2012). La notion d'expérience, entre langage savant et langage ordinaire. *Recherche et formation, 2*(70), 107-118. Repéré à www.cairn.info/revue-recherche-et-formation-2012-2-page-107.htm

Laura Beuker *est doctorante en sciences politiques et sociales au Centre de recherches et d'interventions sociologiques (CRIS) de l'Université de Liège (ULg). Elle possède un master en sociologie à finalité didactique. Ses travaux ont trait à la sociologie de l'action publique, et plus particulièrement aux intermédiaires publics du marché du travail.*

Julie De Cia *détient un master en psychologie sociale, du travail et des organisations. Elle est gestionnaire des ressources humaines au Centre hospitalier universitaire (CHU) de Liège. Ses domaines de recherche sont le bien-être au travail, la psychologie du travail et la gestion des ressources humaines.*

Amélie Dervaux *est diplômée en sociologie. Elle travaille actuellement comme chercheuse senior au LENTIC, un centre de recherche et d'intervention sur les processus d'innovation organisationnelle à l'Université de Liège (ULg). Ses travaux concernent l'analyse et l'accompagnement du changement dans les processus organisationnels, ainsi que la recherche en matière de travail au projet, de flexibilité et de sécurité d'emploi.*

Jean-François Orianne *est docteur en sociologie et professeur à l'Institut des sciences humaines et sociales de l'Université de Liège (ULg) depuis janvier 2008. Il mène diverses recherches dans le champ des politiques d'emploi et de la formation professionnelle.*

François Pichault *est docteur en sociologie, professeur à HEC-École de gestion de l'Université de Liège (ULg) et professeur affilié à l'ESCP Europe à Paris. Il anime, dans diverses universités belges et françaises, des enseignements liés à la gestion de ressources humaines et à la théorie des organisations. Au sein de HEC-École de gestion de l'ULg, il dirige le LENTIC. Il est l'auteur de divers ouvrages en théorie des organisations, sociologie du travail et gestion des ressources humaines.*

Fabrice Travaglianti *possède un master en psychologie du travail. Il est actuellement chercheur-doctorant au sein de l'Unité de valorisation des ressources humaines de l'Université de Liège (ULg). Ses domaines de recherche portent sur la qualité de l'emploi, la flexicurité ainsi que sur les théories plus générales du fit organisationnel.*