

Appel à communications

Colloque

L'accompagnement des transitions professionnelles : écologie d'un monde pluriel

les 13 et 14 janvier 2022, Cnam, Paris

Réservée à l'origine à la période de primo-insertion sur le marché du travail (Méhaut et al., 1987), la notion de transition professionnelle s'est imposée comme un analyseur important des transformations des marchés du travail. Les transformations rapides du marché de l'emploi, la flexibilisation des politiques de gestion de la main-d'œuvre couplées aux évolutions des aspirations de certaines catégories de salarié.es ont provoqué une multiplication et une diversification des transitions aux différents âges de la vie, subies ou voulues, passant par le chômage ou non. Depuis les années 2000, sur fond d'activation des politiques sociales et de promotion de l'autonomie individuelle, les systèmes de protection sociale, notamment européens, opèrent un changement de paradigme qui substitue la sécurisation des transitions professionnelles à la protection de l'emploi (Kerbouc'h, 2008). La nécessaire et inévitable socialisation de ces passages entre deux emplois, deux statuts d'activité, deux métiers parfois, du point de vue des droits (Gazier, 2008) et de l'aide concrète à la sécurisation du processus s'est imposée dans le débat public. La crise sanitaire et ses effets anticipés sur la structure productive comme sur les parcours individuels exacerbent la préoccupation des acteurs du marché du travail pour cette question.

L'accompagnement des transitions professionnelles prend aujourd'hui de multiples formes composant une « nébuleuse » aux frontières floues : des dispositifs internes aux entreprises notamment dans le cadre de restructurations (Revue de l'Ires, 2005) ou hors de l'entreprise, individuel ou collectif, formel mais aussi informel si l'on pense aux manières dont les proches étayent les changements professionnels dans une vie. Nombre de travaux s'intéressant aux métiers de l'accompagnement soulignent la très grande diversité des profils, des modalités et contextes d'exercice des professionnel.les concernés, que l'on regarde du côté des secteurs de l'insertion sociale et professionnelle (Bonvin et al., 2013 ; Zunigo, 2013), de l'accompagnement et de l'intermédiation à l'emploi (Divay, 2012 ; Fretel, 2013; Oriane & Draelants, 2010), de l'*outplacement*, de l'accompagnement des licenciements et des restructurations (Guyonvarc'h, 2017 ; Mazade, 2005 ; Moeneclae, 2018), du développement personnel et professionnel (Salman, 2021 ; Stevens, 2005), de l'aide à la création d'entreprise (Abdelnour, 2013 ; Darbus, 2008) ou encore de l'information et de l'orientation professionnelle des jeunes comme des adultes (Gonnet, 2020 ; Lehner, 2020) ou de la formation professionnelle (Aubret, 2009), régulièrement qualifiée de « maquis » (Pinte, 2019). Les professionnel.les qui accompagnent les individus dans ces transitions endossent de multiples appellations : conseiller.e en évolution professionnelle, à l'emploi, en insertion, conseiller.e-bilan, chargé.e d'accompagnement socio-professionnel, coach professionnel.le, conseiller.e outplacement, consultant.e en gestion de carrière... avec des méthodes, des outils et plus globalement des manières de faire très diverses.

Certaines pratiques se réfèrent à la formation professionnelle, d'autres aux politiques de l'emploi ou aux politiques sociales. Elles sont confrontées aux interpénétrations entre les différentes sphères de vie, qu'il s'agisse de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'impact des événements de santé (maladie, accidents) sur les parcours professionnels ou des « freins sociaux » (logement, garde d'enfants, rupture conjugale...) à la reprise d'un emploi, qui brouillent les frontières de l'accompagnement à visée professionnelle.

Elles peuvent être découpées en fonction des catégories d'individus accompagnés partiellement déterminées par la prise en charge de l'Etat : chômeur.se, licencié.e économique, NEET, étudiant.e, détenu.e, salarié.e, migrant.e, bénéficiaire des minimas sociaux... L'accompagnement peut être distribué au sein d'un système local de prise en charge des transitions professionnelles ou incarné par une figure professionnelle unique. Enfin, la nature individualisée de l'accompagnement qui s'impose



aujourd'hui comme une évidence dans beaucoup de dispositifs publics et d'entreprise peut être interrogée à l'aune de l'approche des parcours de vie qui met en exergue le caractère relié des vies d'individus interdépendants (Elder, 1998).

Autour de l'accompagnement des individus en transition professionnelle s'organise donc un monde constitué d'acteurs qui sont pris dans des relations de coopération et de concurrence pour l'accomplissement de cette tâche. L'ambition de ce colloque est de faire dialoguer des recherches venant de différents champs disciplinaires (droit, économie, histoire, psychologie, sciences de gestion, science politique, sciences de l'éducation, sociologie...) qui, à partir de données empiriques, permettent de saisir l'écologie d'un monde de pratiques sociales, c'est-à-dire les lignes de séparation et de segmentation qui le traversent mais aussi les formes d'interdépendances, d'interrelations et d'interactions qui se tissent entre leurs acteurs. Dans cette perspective, les approches comparatives à différentes échelles, nationale ou internationale, entre dispositifs, groupes professionnels ou profils de personnes accompagnées, sont particulièrement bienvenues.

La réflexion peut embrasser 4 niveaux d'analyse, les propositions de communication pouvant croiser ces différents niveaux :

1. Les dispositifs et les organisations
2. Les métiers et mondes professionnels de l'accompagnement
3. Les pratiques d'accompagnement
4. Être accompagné.e : les expériences d'accompagnement

Axe 1 – Les dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles et leurs organisations

Tant au niveau de la conception des politiques, des dispositifs et des instruments que des organisations opératrices des actions d'accompagnement, on constate que l'enjeu de l'accompagnement est pris en charge par de multiples acteurs dont les interrelations sont mal établies.

Les politiques publiques d'accompagnement et leurs instruments sont pensés dans des configurations variables qui intègrent plus ou moins les partenaires sociaux, l'entreprise et la société civile selon les contextes nationaux mais aussi selon la catégorie de publics auxquels ils s'adressent. Les administrations impliquées dans ces politiques sont elles-mêmes plurielles (administration de la formation professionnelle et du travail, administrations sociales, éducation nationale...) avec des objectifs de plus en plus affichés de produire de la transversalité dans leurs actions. Des entreprises développent des politiques RH et des outils d'accompagnement des transitions de leurs salarié.es lorsqu'elles sont confrontées à des enjeux de restructuration économique ou organisationnelle. Elles peuvent être alors elles-mêmes accompagnées, y compris financièrement, dans leur politique d'accompagnement. Comment la conception des instruments de l'accompagnement des transitions pense-t-elle les relations entre les différents acteurs du marché du travail ? Quel degré d'intervention dans les entreprises les dispositifs d'accompagnement autorisent-ils ? Quels modes de coordination sont privilégiés et élaborés ? Comment les objectifs et les conceptions de l'accompagnement sont-ils négociés dans les interactions entre ces acteurs ? Quels compromis se dessinent en termes de responsabilisation et de prise en charge des coûts liés aux transitions professionnelles des actifs, entre entreprises, Etat et individus ? Quels sont les instruments d'action publique qui structurent ce partage des rôles et des responsabilités ?

Au niveau de la production de l'action d'accompagnement, et sous l'effet de politiques croissantes de sous-traitance de l'accompagnement des transitions qu'elles soient le fait des entreprises ou des services publics, les organisations qui produisent l'action d'accompagnement paraissent de plus en plus multiples et atomisées. Quels types d'opérateurs (taille, marchand/non marchand, à envergure locale, nationale, internationale) sont privilégiés par les politiques d'accompagnement des transitions par les entreprises,



les partenaires sociaux ou les pouvoirs publics ? Comment le public-cible d'un dispositif est-il sélectionné et orienté vers un type d'accompagnement plutôt qu'un autre ? Quel type de coordination est recherché ou produit entre les organisations chargées de la mise en œuvre de ces dispositifs : la concurrence par les prix, par la qualité, la coopération au sein d'une chaîne ou d'un système d'accompagnement ? Quels éco-systèmes locaux sont susceptibles d'émerger ? Et que dit l'évaluation des dispositifs d'accompagnement de l'efficacité des différentes configurations d'acteurs ? Comment les processus d'évaluation ainsi que la gouvernance par les chiffres et la performance, interviennent-ils dans l'évolution des configurations d'acteurs de l'accompagnement ?

Axe 2 – Les métiers et mondes professionnels de l'accompagnement

Un simple coup d'œil sur ce « domaine » de l'accompagnement révèle la multiplicité des organismes (publics ou parapublics, opérateurs privés, cabinets indépendants, etc.), des statuts et contextes d'exercice (consultant.e indépendant.e ou en portage salarial, salarié.e du public ou du privé, micro-entrepreneur.se, etc.), des conditions d'activité (multiactivité, pluriactivité, déplacements sur plusieurs sites, temps partiel, etc.), mais aussi des parcours et des formations des professionnel.les de ces métiers qui, sous bien des aspects, semblent « balkanisés » (Le Bianic, 2013).

Dès lors, qui sont les professionnel.les de l'accompagnement ? Quelles sont leurs caractéristiques socio-professionnelles (genre, âge, niveau et type de formation, origines sociales, etc.) et surtout en quoi ces caractéristiques influent-elles sur les dynamiques de professionnalisation de ces métiers ? Par exemple, nombre des métiers de l'accompagnement s'avèrent majoritairement féminisés ou donnent à voir des dynamiques de féminisation susceptibles d'impacter les processus de (dé)professionnalisation ou de naturalisation des compétences associées à ces métiers justifiant une moindre reconnaissance professionnelle ou un maintien de statuts et de rémunérations en-deçà des niveaux de qualification validés voire exigés. En somme, qu'est-ce que cette hétérogénéité fait aux métiers de l'accompagnement ? En quoi participe-t-elle par exemple de phénomènes de segmentation, de division du travail, de hiérarchisation professionnelle ou bien de coopération au sein de ce vaste ensemble que constitue l'accompagnement des transitions professionnelles ? À l'inverse, dans quelle mesure la structuration de groupes professionnels ou de métiers requiert ou s'appuie-t-elle sur une réduction (volontaire, stratégique ou non) de cette hétérogénéité par le biais d'une sélection à l'entrée, de la structuration d'organisations professionnelles, de la création de formations dédiées, etc. ?

De par leur diversité, les métiers de l'accompagnement offrent un point d'entrée stimulant pour réinterroger les dynamiques de professionnalisation comme de déprofessionnalisation. Comment se construisent ces métiers ? Ou au contraire, qu'est-ce qui entrave leur constitution en métiers ? Comment qualifier et décrire ces professionnel.les et ces métiers ? Quels outils conceptuels permettent de définir l'espace d'intervention des professionnel.les de l'accompagnement et de rendre compte des dynamiques de structuration professionnelle (profession, champ, segment, groupe, monde professionnel, etc.) ?

Chargés d'accompagner les transformations du travail, comment ces professionnel.les sont-ils eux-mêmes impactés par les processus de flexibilisation et de précarisation à l'œuvre ? Quels liens peut-on tracer entre leurs parcours propres, leurs expériences professionnelles et les manières dont ils investissent les métiers de l'accompagnement ? Leur métier leur permet-il de développer des ressources pour faire eux-mêmes face aux transitions professionnelles (et biographiques) qu'ils sont susceptibles de vivre ? Et qu'en est-il de l'homologie de parcours et d'expérience régulièrement repérée entre accompagnateur.rices et accompagné.es ?

L'accompagnement professionnel est également marqué par la diversité des outils et dispositifs qui favorise la polyvalence entre différentes prestations et modalités d'accompagnement, les professionnel.les passant d'une forme d'accompagnement à une autre, ou exerçant simultanément dans différents organismes, sur différents dispositifs d'accompagnement relevant de l'insertion, de la formation, de la gestion des ressources humaines ou encore du recrutement ou variant selon leurs publics-cible (jeunes, demandeur.ses d'emploi, salarié.es, handicapé.es, personnes éloignées de



l'emploi, cadres, artistes, etc.). Dès lors, comment ces professionnel.les se représentent les métiers de l'accompagnement dans leur ensemble et leur diversité ? Peut-on identifier des formes de transversalité entre différents types d'accompagnement, selon les modalités ou le public par exemple, mais aussi entre différents pays sous l'impulsion par exemple de directives et de politiques supranationales ou de mécanismes d'exportation ou d'importation de pratiques ? Par ailleurs, la circulation entre différents types d'accompagnement impacte-t-elle l'identité professionnelle des professionnel.les de l'accompagnement ? Contribue-t-elle à façonner des identités partagées ? Ou repère-t-on des formes de segmentation ou de coopération marquées moins par le type d'accompagnement réalisé que par exemple par la formation initiale (en psychologie, en gestion des ressources humaines, en sciences de l'éducation) ou par des racines et référentiels partagés historiquement ?

Et comment traiter de métiers et de professionnel.les pour qui l'accompagnement des transitions professionnelles est une activité marginale ou du moins, ne constitue par le cœur du métier à l'origine (les services de prise en charge de problèmes de santé, d'addiction, de handicap psychique ou physique, d'alphabétisation, de protection des victimes de violences conjugales, de prise en charge des migrant.es, des personnes sans domicile fixe, des sortant.es de prison, etc.) ? Repère-t-on là aussi de formes de professionnalisation, des transversalités, la constitution de réseaux professionnels, de délégation d'un « sale boulot » éloignant du cœur de métier ou cédant à l'injonction à mettre en emploi ?

Axe 3 – Les pratiques d'accompagnement

Si ce champ de l'accompagnement est parfois qualifié de « nébuleuse » (Paul, 2002), c'est notamment parce qu'il renvoie à des pratiques multiples selon le contexte professionnel (chômage ou non, mode de rupture, parcours de l'accompagné.e...), l'approche et la formation de l'accompagnant.e (gestion des ressources humaines, psychologie, développement personnel...), le contexte institutionnel de l'accompagnement (coaching individuel, service public de l'emploi, gestion des carrières au sein d'une entreprise...), les objectifs qui lui sont associés (maintien dans l'emploi, retour à l'emploi, reconversion professionnelle, création d'entreprise, mobilité interne...).

Il apparaît alors pertinent de chercher à décrire finement les modalités concrètes de ces différentes pratiques d'accompagnement. Dans quelles conditions l'accompagnement est-il réalisé (collectif, individuel), dans quels espaces et quels en sont les effets sur les pratiques ? Quels sont les outils et méthodes privilégiés pour chaque type d'accompagnement ? Quels sont les modes de transmission de ces pratiques ? Quelles sont les représentations associées aux bonnes pratiques de l'accompagnement ? Comment et à quel niveau se construit l'outillage socio-technique sur lequel ces pratiques prennent appui ? S'avère-t-il structurant ou au contraire plutôt souple et modulable en fonction de l'accompagnant.e ou du cas en présence ? Comment participe-t-il ou non à façonner les pratiques d'accompagnement ?

Les pratiques d'accompagnement sont par ailleurs associées à des dénominations multiples, participant certainement à accentuer le flou qui les entoure. On parle ainsi de coaching, de tutorat, de conseil, de facilitation, de guidance mais aussi de mentoring pour les qualifier. Mais à quel univers de référence se rapporte chacune de ces dénominations ? Par ailleurs les pratiques varient-elles réellement à l'aune des différentes appellations ou peut-on observer des caractéristiques communes à l'ensemble des modes d'accompagnement ? Peut-on rapprocher certaines de ces pratiques de la notion de *care* ? Il s'agira également de questionner l'éventuel recours à plusieurs pratiques, parfois dans différentes sphères de la vie et d'observer comment elles s'articulent.

Par ailleurs, il s'agira dans cet axe d'interroger les influences à l'origine de la construction de ces outils et méthodes (développement personnel, méthodes d'innovations ou de conduite de changement, approches collaboratives...) mais aussi les logiques et paradigmes sous-jacents. Quels effets peuvent avoir les logiques d'activation au cœur des politiques sociales mais aussi de la gestion des carrières en entreprises, invitant les travailleur.es à être responsables et acteur.rices de leur parcours, sur les pratiques d'accompagnement ? Ces logiques exercent-elles des effets comparables sur les pratiques



d'accompagnement en fonction des types de transitions, des parcours biographiques des accompagnés, des contextes institutionnels... ?

Enfin, la relation accompagnant.e-accompagné.e étant au cœur de l'activité d'accompagnement, il s'agit de questionner le travail relationnel (Demailly, 2008) et l'expertise réalisés par ces travailleurs sur autrui (Dubet, 2002, Lima, 2013), mais aussi d'interroger la possibilité d'une symétrie de la relation. La question des rapports sociaux de classe, de genre, de race, d'âge etc., de leur articulation et des formes de différenciation des pratiques vis-à-vis de ces catégories apparaît alors comme centrale. Les parcours sociaux et biographiques des accompagnant.es et des accompagnés.es ont-ils des effets sur l'activité d'accompagnement ? Autrement dit, tous les accompagnant.es exercent-ils leur activité de la même manière ? Et les types d'accompagnement et leurs pratiques varient-ils en fonction des publics visés ?

Axe 4 – Être accompagné.e : les expériences d'accompagnement

La notion d'« accompagnement » peut recouvrir de nombreuses significations pour les personnes accompagnées elles-mêmes. Alors que l'individu est de plus en plus exhorté à développer son autonomie et à devenir « entrepreneur » de lui-même, qu'en est-il de la ou des significations d'« être accompagné.e » ? Comment cette injonction à l'autonomie et au développement de soi, qui entre en contradiction avec l'injonction de développer son employabilité et son adaptabilité à la fois à l'entreprise et au marché de l'emploi (Bergmo-Prvulovic, 2012), impacte-t-elle le sens donné par les individus à la transition et à la carrière ? Comment ces injonctions contradictoires se manifestent-elles dans le cours de l'accompagnement des transitions ? Quels types d'expériences constituent les formes d'accompagnements (sociaux et professionnels), et les multiples dispositifs pour la diversité des publics auxquels ils s'adressent ?

En amont, quelles sont les marges de manœuvre des individus pour accéder à un accompagnement professionnel ou au contraire s'y soustraire ? Les normes de son accès, les normes temporelles de son déroulement ainsi que son contenu font-ils l'objet de négociations entre prescripteurs et (potentiels) bénéficiaires ? Sous quelles formes et dans quelles conditions ?

Ensuite, au sein de la relation d'accompagnement, le plus souvent confidentielle, comment s'expriment et se définissent les attentes des accompagnés.es, leurs formes d'adhésion ou au contraire de retrait ? Qu'en est-il lors de la mise en place d'échanges collectifs entre accompagnés.es dans certaines prestations d'accompagnement ?

Finalement, quelle est la perception des accompagnés.es de cette relation d'accompagnement dont la nature et la forme peuvent aller au-delà du « contrat » (Couronné et al., 2020) ? Comment évolue leur rapport à leurs propres besoins au cours de l'accompagnement ? Quelles dynamiques identitaires et capacitaires sont à l'œuvre chez l'individu au cours de l'accompagnement ? Quels en sont les effets sur la suite de son parcours professionnel ? Comment les évaluer ?

Par ailleurs, de façon moins visible la famille, les conjoint.es et les connaissances plus larges (personnelles ou professionnelles) peuvent être amenés aussi à apporter un appui aux transitions (aides, conseil, etc.), ponctuellement ou tout au long d'une bifurcation ou de la recherche d'un emploi. Comment qualifier également les aides et les conseils, parfois déterminants dans les transitions, de ces acteur.rices ? En quoi peuvent-ils ou elles être « concurrent.es » à des accompagnements plus institutionnels pour les individus ?

Enfin d'un point de vue méthodologique comment anticiper au cours des terrains de recherche la tendance à la minimisation, voire à l'omission, dans le discours des enquêtés du rôle de l'accompagnement et de celui des acteur.rices accompagnants la transition (conseiller.e professionnel.le, entourage, etc.) ? Que dit cette tendance sur l'expression de qui est l'enquêté.e ou de comment il ou elle souhaite être perçu.e ? Comment le prendre en compte dans l'analyse pour mieux cerner le vécu de l'accompagnement et ses effets sur la trajectoire ?



Bibliographie

Abdelnour, S. (2013). L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur. *Sociétés contemporaines*, n° 89(1), pp. 131-154.

Aubret, J. (2009). Sens et pratiques de l'accompagnement des adultes dans les démarches de validation de l'expérience. *Recherche & formation*, 62, 25-38.

Bergmo-Prvulovic, I. (2012). Subordinating careers to market forces? A critical analysis of European career guidance policy. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 3(2), 2012, 155-170.

Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2013). Politiques d'activation des jeunes et modalités d'accompagnement. Le cas du programme FORJAD en Suisse. *Lien social et Politiques*, 70, 13-27.

Couronné, J., Lima, L., Rey, F., Rist, B., & Roux, N. (2020). L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi » : Contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée. *La Revue de l'Ires*, n° 101-102(2), 73-98.

Darbus, F. (2008). L'accompagnement à la création d'entreprise. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(175), pp. 18-33.

Demailly L. (2008), *Politique de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.

Divay, S. (2012). Les réalités multiples et évolutives de l'accompagnement vers l'emploi. *Informations sociales*, 1(169), pp. 45-54.

Dubet F. (2002). *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil.

Elder, G. (1998). The Life Course as Developmental Theory, *Child Development*, vol. 69, Issue 1, pp. 1-12.

Fretel, A. (2013). La notion d'accompagnement dans les dispositifs de la politique d'emploi : entre centralité et indétermination. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(1), 55-79.

Gazier, B. (2008). Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative. *Travail et Emploi*, n°113, 117-128.

Gonnet, A. (2020). *Des orientations au travail. Une sociologie de la construction sociale des parcours, des expériences et des qualités professionnelles dans le cadre du bilan de compétences* [Thèse de doctorat en sociologie]. CNAM.

Guyonvarc'h, M. (2017). *Performants... Et licenciés. Enquête sur la banalisation des licenciements*. Presses Universitaires de Rennes.

Kerbourc'h, J. (2008). De la protection de l'emploi à la protection des transitions professionnelles : les changements de paradigmes du droit du travail. *Cahiers philosophiques*, 4(4), 25-40.

Le Bianic, T. (2013). Une profession balkanisée : Les psychologues face à l'État en France (1945-1985). *Politix*, 2(102), pp. 175-207.

Lehner, P. (2020). *Les conseillers d'orientation. Un métier impossible*. Presses Universitaires de France.

Lima, L. (dir.) (2013). *L'expertise sur autrui. L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

Mazade, O. (2005). Cellules de reclassement et individualisation du traitement du chômage. Le cas de Metaleurop et des Houillères du Nord. *La Revue de l'Ires*, 47, pp. 195-214.

Méhaut, P., Rose, J., Monaco, & De Chassey, F. (1987). La transition professionnelle. Les jeunes de 16 à 18 ans. L'Harmattan "Logiques sociales".



- Moeneclaey, V. (2018). Le reclassement des licenciés économiques. *Agone*, 1(62), pp. 53-71.
- Orianne, J.-F., & Draelants, H. (2010). Les métiers du conseil : Une « profession consultante » ? *SociologieS*.
- Paul, M. (2002). L'accompagnement, une nébuleuse. *Éducation permanente*, No153, Vol. 4, p. 43-56.
- Pinte, G. (2019). De réformes en réformes de la formation continue : Le tropisme de l'individualisation. *Savoirs*, 2(50), pp. 37-54.
- Revue de l'IRES (2005), N° spécial "Restructurations, nouveaux enjeux", n° 47.
- Salman, S. (2021). *Hygiène psychique au travail. Enquête sur le coaching*, Paris, Presses de Science-Po (à paraître).
- Stevens, H. (2005). *Entre désenchantement social et réenchantement subjectif. Le développement personnel dans l'entreprise* [Thèse de doctorat en sociologie]. Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Laboratoire Printemps.
- Zunigo, X., (2013), *La prise en charge du chômage des jeunes. Ethnographie d'un travail palliatif*, Editions du Croquant, coll. « Champ social ».

Les propositions de communications pouvant s'inscrire dans différentes disciplines des sciences sociales seront d'une page maximum ; elles préciseront l'objet de la communication, la méthodologie de recherche, et les données ou les sources mobilisées et seront à envoyer à l'adresse actransitionpro@cnam.fr **avant le 1^{er} septembre 2021**.

Les communications qui auront été sélectionnées par le comité scientifique devront être envoyées avant le 1^{er} décembre 2021. Elles ne dépasseront pas les 35 000 signes.

Comité d'organisation (Cnam, Lise et CEET) : Pierre Carloni, Aurélie Gonnet, Ludivine Le Gros, Léa Lima, Murielle Matus, Carole Tuchsirer.

Comité scientifique : Thierry Berthet (CNRS), Muriel Deltand (Cnam), Anne Fretel (Dares), Jérôme Gautié (Univ. Paris 1), Samuel Julhe (Urca), Mokhtar Kaddouri (Univ. de Lille), Laurence Lizé (Univ. Paris 1), Olivier Mazade (Univ. de Lille), Coralie Perez (Univ. Paris 1), Ewan Oiry (Uqam), Jean-François Orianne (ULiège), Emilie Rosenstein (Unige), Scarlett Salman (Université Eiffel), Anne-Lise Ulmann (Cnam).



le cnam

le cnam
ceet