

# Bilan 2008 et programme 2009

---

Centre régional associé au CEREO de Clermont-Ferrand

Centre d'études et de recherches du Groupe ESC Clermont - Auvergne





**Directeur**

Philippe TROUVE

**Chargé d'études**

Etienne CAMPENS, docteur en Sciences Economiques

**Chargée d'études**

Emilie BARGUES, doctorante en Sciences de Gestion

**Chercheurs associés (\*)**

Jean-Claude CASALEGNO (CER-ESC)

Pascal LEGRAND (CER-ESC)

Brigitte NIVET (CER-ESC)

(\*) il s'agit des chercheurs associés qui ont été engagés directement dans les programmes d'études et de recherches du CRA-CEREQ au cours de l'année 2007-2008

**Cadre chargée de mission à la recherche**

Paulette JOURDAIN



# Sommaire

<b>1. Identité du Centre associé au sein du CER-ESC.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Les activités du CER-ESC au regard des trois axes des OMT du Céreq .....</b>	<b>8</b>
<i>2.1. Une contribution renforcée à l'AXE 1 des OMT .....</i>	<i>8</i>
<i>2.2. Un apport potentiellement renouvelé aux AXES 2 et 3 .....</i>	<i>9</i>
<b>3. Les activités prioritaires du CER-ESC pour 2009 .....</b>	<b>10</b>
<b>Tableaux récapitulatifs .....</b>	<b>12</b>
<b>Annexe: fiches programme.....</b>	<b>15</b>



## 1. Identité du Centre associé au sein du CER-ESC

Le centre associé fait partie du Centre d'Etudes et de Recherches (CER) du groupe ESC Clermont, établissement d'enseignement supérieur en gestion, membre du réseau de la Conférence des Grandes Ecoles.

Le Centre Associé Céreq de Clermont-Ferrand a été créé en février 1992. Sa contribution aux recherches sur la relation formation - emploi a concerné particulièrement l'analyse des formes de mobilisation de la main-d'œuvre et la structuration des espaces professionnels par les entreprises. A ce titre, ses travaux se sont inscrits préférentiellement – il est vrai non exclusivement - dans l'axe 1 des Orientations à Moyen Terme 2004-2007 du Céreq (*Travail, organisations savoirs*). Le laboratoire mobilise des approches scientifiques issues à la fois de la sociologie de l'entreprise et des sciences de gestion.

Sur le plan de son activité régionale, le CAR de Clermont a profité de la relance de l'OREF (ORQFRA) pour renouer des liens avec cette structure à laquelle il participe au titre de son conseil scientifique. Il a prolongé sa contribution au groupe de travail dit « des statisticiens des service public de l'emploi » initialisé par la DRTEFP et participé régulièrement au Comité d'Orientation de l'ARACT Auvergne. Il intervient régulièrement à des journées d'études et de formation pour le compte de partenaires régionaux, institutionnels, associatifs et professionnels tels que le SAIO (Service Académique d'Information et d'Orientation) (ex. : « mobilités et transitions professionnelles », « le mouvement de tertiarisation des emplois »), les CIO (« journées liaisons éducation/entreprises ») ainsi que le GARF ou l'OPCALIA Auvergne et leurs adhérents (« l'intégration des nouveaux entrants »).

L'institution d'accueil (le Groupe ESC Clermont) qui est accréditée par l'AACSB International (American Association to Advance Collegiate Schools of Business), rejoignant ainsi dix autres Ecoles de Gestion en France, a bénéficié également d'une reconduction du Grade MASTER par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et s'est engagée depuis septembre 2007 dans les procédures d'accréditation AMBA et EQUIS (European Quality Improvement System).

En ce qui concerne les activités de recherche, le directeur du CER-ESC participe au comité national des doyens et directeurs de la recherche des écoles de gestion. Parallèlement, le CER-ESC est membre associé du PRES Clermont Université et co-fondateur d'un pôle de recherche interinstitutionnel baptisé CRCGM (Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management), reconnu par le Ministère de tutelle comme Equipe d'Accueil (EA 3849) et regroupant, outre l'ESC Clermont, les Universités d'Auvergne et Blaise Pascal ainsi que l'IUP Management. Au sein de cette nouvelle structure, le CER-ESC a la codirection scientifique de l'axe 2 : « Management des processus organisationnels » et plus particulièrement de la *thématique* : « Emploi, Travail et formes de mobilisation de la main-d'œuvre » mobilisant actuellement une vingtaine de chercheurs en sciences de gestion. Dans ce cadre, le CER-ESC, co-organise et accueille un séminaire mensuel de présentation de travaux et de conférences sur les sciences de gestion, du point de vue de leur épistémologie interne et de leurs interfaces avec d'autres disciplines (sociologie, économie, histoire, droit etc.). Il a contribué à ce titre à l'organisation le 8 novembre 2007, d'une journée transdisciplinaire de recherche, avec le soutien de l'AGRH et de l'AIMS, sur le thème « Management et réseaux sociaux. Capital social et/ou réseau social en acte : quels outils de gestion ? », qui s'est déroulée à l'ESC Clermont-Ferrand. Enfin, les diverses instances de développement interne des contributions intellectuelles fonctionnent désormais en vitesse de croisière (séminaires de méthodologie de la recherche et de présentation de travaux, comité

scientifique, Annual International Research Seminar et relance d'une coopération avec le département de science mathématique (DART) du Bentley College à Boston sur l'utilisation des méthodes quantitatives basées sur le Data Mining.

Outre les relations interinstitutionnelles du pôle régional décrites plus haut, une convention cadre de coopération renouvelée annuellement avec *l'Institut de Socio-économie des Entreprises et des Organisations* (ISEOR) de l'Université Jean Moulin Lyon 3 vise notamment à accueillir au sein du CER de jeunes chercheurs et à accompagner des mémoires Master 2 et des thèses en Gestion Socio-économique des Entreprises et des Organisations.

## **2. Les activités du CER-ESC au regard des trois axes des OMT du Céreq**

En s'appuyant sur ses ancrages institutionnels et ses hybridations disciplinaires (la sociologie, l'économie et les sciences de gestion), le CER-ESC s'efforce depuis quelques années de définir les contours d'une véritable socio-économie des ressources humaines qui l'inscrit de façon dominante dans l'axe 1 des OMT.

Le CAR de Clermont a ainsi développé de longue date une série de travaux portant, d'une part sur les configurations de gestion de la main d'œuvre et de la formation, particulièrement dans les TPE, PE, PME : gestion de l'emploi, de la formation et des âges, gestion de la socialisation organisationnelle (cf. NEF n° 37). Dans la continuité, il s'est intéressé plus récemment aux transitions professionnelles (socialisations organisationnelles, licenciements et transitions liées à des restructurations économiques d'entreprises) en adoptant notamment une approche gestionnaire permettant d'analyser l'influence des modes de gestion de la main d'œuvre sur ces transitions (fiche 1555). De même il a été mobilisé pour une opération au long cours portant sur les conditions de l'innovation sociale et en GRH dans les PME, notamment au sein d'un pôle interrégional de compétitivité dédié à la mécanique (fiche 1553). Enfin, il participe à un programme de comparaison internationale sur la gestion des âges (fiche 1430).

A un moindre degré, il s'est penché sur les parcours d'accès au marché du travail, notamment en achevant une étude collective portant sur la situation des jeunes auvergnats de l'école au premier emploi (Fiche 127) et pour ainsi dire pas, sur l'offre de formation et les processus de certification. Sur ces deux derniers points, l'intégration récente d'Etienne Campens sur le premier poste devrait pourvoir à un rééquilibrage au moins partiel, grâce à sa double participation aux groupe d'exploitation des Enquêtes Génération (« devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes ») et Formation Continue (« professionnalisme de la formation et GRH ») et à ses travaux sur le placement des chômeurs.

Le bilan détaillé qui suit s'efforce d'inventorier rapidement les programmes réalisés au cours de la période 2007-2008 et surtout d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés dans « les activités prioritaires » du dernier bilan-programme.

### ***2.1. Une contribution renforcée à l'AXE 1 des OMT***

De façon générale, la contribution du CAR à l'AXE 1 des OMT a été renforcée, soit par l'achèvement ou la continuation de travaux, soit de façon inattendue par le démarrage ou la réactivation de chantiers du programme de recherches endogène, soit par la participation accrue (et visée dans les objectifs prioritaires du CAR), à des groupes de travail organisés par le Céreq-Marseille.

- Sur le premier registre (achèvement, continuation), la thèse en cours en sciences de gestion d'E. Bargues sur les pratiques de socialisation organisationnelle dans les petites entreprises a bien progressé. Elle devrait être soutenue à l'automne 2009. L'étude sur l'anticipation des besoins de compétence dans la filière bois analysée comme une chaîne de valeur (fiche 1554) a donné lieu à la rédaction d'un rapport final validé par l'organisation professionnelle régionale (Auvergne Promobois). De même, l'activité du CAR a été partiellement absorbée par l'achèvement des travaux empiriques consacrés à l'analyse des pratiques d'anticipation et d'accompagnement social des restructurations dans les entreprises ainsi que du vécu des personnes en transition à la suite d'opérations de restructurations, dans le cadre du programme pluri-annuel *Formation, Anticipation, Mobilités* de la Dares (Convention n° CV 05000074) (fiche 1555). L'ensemble de ces travaux qui a donné lieu à la remise de deux chapitres copieux dans le rapport final devrait se prolonger au cours de l'année 2009 par des publications académiques. Quant à l'approfondissement scientifique des programmes sur « flexibilité et conditions de travail » (fiche 938) et sur « la régulation sociale et les conflits du travail dans les petites entreprises » (fiche 1437), en dépit d'une volonté de rebondissement, ils n'ont pas atteint les objectifs escomptés, soit à cause des remaniements successifs de l'équipe d'exploitation, dans le premier cas, soit en raison de l'indisponibilité de chercheurs juniors dans ce domaine.

- Sur le second registre (décollages et réactivations), le programme sur la gestion des âges (fiche 1430) s'est redéployé grâce à la mise en place d'une coopération internationale avec le Center on Aging & Work du Boston College. Mais la période 2007-2008 a été surtout marquée par la mobilisation du CAR en appui d'une étude portant sur les conditions de possibilité des innovations organisationnelles et en GRH dans les PE d'un pôle de compétitivité inter-régional voué à la mécanique (Viameca) et par le démarrage et le suivi de plusieurs thèses sur les innovations non matérielles dans les PE (fiche 1553). De même, dans le cadre du programme EPIE du groupe de travail consacré aux entreprises, le CAR de Clermont a été sollicité pour réaliser une recension de la littérature produite au cours des vingt dernières années sur les encadrements intermédiaires (fiche 1775). Il s'agit là d'un « retour aux sources », étant donné les investissements réalisés par le laboratoire dans l'étude sociologique et managériale de ce groupe professionnel.

- Sur le troisième point (participation active du CAR Clermont à des groupes de travail organisés par le Céreq Marseille), outre l'implication signalée plus haut, il convient de noter celle, permanente d'E. Bargues dans le groupe « jeunes et entreprise » et celle, plus ponctuelle de Ph. Trouvé au titre d'une recherche sur la situation des jeunes dans les entreprises industrielles à fort marché interne.

## **2.2. Un apport potentiellement renouvelé aux AXES 2 et 3**

L'intégration récente d'E. Campens dont les attaches disciplinaires (l'économie), les méthodologies d'exploitation des données (économétrie) et les domaines de prédilection sont complémentaires aux orientations historiques du CAR de Clermont, devrait permettre à terme un rééquilibrage des investissements de ce dernier au profit de l'analyse de la structuration des marchés du travail et des mobilités d'une part, et de l'offre de formation et des mécanismes de certification d'autre part, correspondant aux axes 2 et 3 des OMT.

C'est pourquoi ce dernier, outre sa participation aux travaux d'exploitation et de publication des programmes sur les flexibilités productives (fiche 938) et sur « la gestion des âges ... » (fiche 1430) ainsi qu'à l'animation régionale (fiche 137), s'est investi dans les groupes d'exploitation nationaux des Enquêtes Génération, notamment sur le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes où il pourrait d'ailleurs, opérer la jonction avec les travaux sur les

professions intermédiaires, et Formation Continue 2006 – AES et CVTS-3 – où il s’interroge sur la professionnalisation de la formation comme dimension essentielle de la GRH, façon de rejoindre les préoccupations du laboratoire d’accueil et de l’AXE 1.

De plus, en approfondissant ses recherches sur le placement des chômeurs, E. Campens serait susceptible d’ouvrir tout un champ de manœuvre sur « l’orientation professionnelle tout au long de la vie », un thème décidément nouveau à l’usage de la recherche et des décideurs politiques.

\* \*  
\*

Au final, du point de vue de la théorie, sur des trajectoires de moyenne portée, trois cheminements sont menés en parallèle au sein du CAR de Clermont:

- l’un portant sur « les modèles d’entreprise et les mondes sociaux des PME » (Ph. Trouvé) ;
- l’autre sur « les processus de socialisation organisationnelle dans les PE » (E. Bargues) ;
- enfin, en s’appuyant indirectement sur les corpus du Céreq, les recherches d’E. Campens tentent d’interroger les processus de concentration productive en articulant les justifications de l’économie industrielle (accès au marché des produits et services, organisation et fragmentation de la chaîne de valeur ...) et de l’économie du travail (mobilisation des marchés du travail, gestion de la main-d’œuvre ...).

### **3. Les activités prioritaires du CER-ESC pour 2009**

Le programme 2009 devrait être consacré à :

- la participation active du CER-ESC au projet EPIE (1), au groupe de travail « entreprises » (2) et aux séminaires « jeunes et entreprises » (3) du réseau Céreq et à leurs diverses valorisations : texte de synthèse de Ph. Trouvé pour (1) – *fiche 1775* - et articles de E. Bargues et Ph. Trouvé pour (3) ;
- la participation active du CER-ESC aux groupes d’exploitation de la base Génération 2004 (E. Campens : *fiche 1777*) et de l’Enquête Formation Continue 2006 – AES et CVTS-3 – (E. Campens : *fiche 1776*) ;
- à l’achèvement de la thèse gestionnaire (copilotée par le LEST) de E. Bargues sur les pratiques des PE dans la socialisation organisationnelle des nouvelles recrues (prévu à l’automne 2009 : *fiche 1774*) ;
- les valorisations scientifiques des travaux sur « l’anticipation et l’accompagnement social des restructurations » (*fiche 1555*) et « flexibilisation des conditions de travail », selon trois thématiques d’exploitation : situation des jeunes opérateurs dans les entreprises à fort marché interne, modes d’introduction de la flexibilité (comparaison internationale) et relations professionnelles et temps sociaux (*fiche 938*) ;

- la mise en place d'un réseau interinstitutionnel (dont le Céreq) sur les formes de mobilisation de la main-d'œuvre dans les petites entreprises (innovations organisationnelles et en GRH, territoires, pôle de compétitivité en mécanique, comparaisons européennes, les PME comme « mondes sociaux » ...) (*fiche 1553*).

**CENTRE ASSOCIE DE CLERMONT-FERRAND**  
**BILAN 2008 et PROGRAMME 2009**

N°ETUDE	TITRE	AUTEUR	DATE DE FIN PREVUE	NBRE DE MOIS TOTAL	DESTINATAIRES ET/OU VALORISATIONS
---------	-------	--------	--------------------------	--------------------------	---

**ETUDES ACHEVEES**

1437	<b>Régulation sociale et conflits du travail dans les petites entreprises : approche sociologique</b>	Philippe TROUVÉ Jessica DELCAMBRE	09/2008	0	Propre initiative
1554	<b>Anticipation des besoins de compétence de la filière bois en Auvergne</b>	Emilie BARGUES-BOURLIER Philippe TROUVÉ	12/2008	0	Auvergne Promobois

**ETUDES EN COURS**

127	<b>Animation, conseil, expertise en région</b>	Philippe TROUVÉ Emilie BARGUES-BOURLIER Etienne CAMPENS	Permanent	1	DRTEFP (Groupe de travail des statisticiens des services publics de l'emploi), Conseil régional (contribution écrite pour le PRDF et pour un diagnostic de l'économie auvergnate), Comité d'Orientation de l'ARACT Auvergne Publication d'une étude pour le SPER GARF OPCALIA Université Blaise Pascal
-----	--	---	-----------	---	--

<b>938</b>	<b>Flexibilisation productive, comportement des salariés et régulations sociales dans plusieurs établissements de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin (comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni)</b>	Philippe TROUVÉ Etienne CAMPENS Pascal LEGRAND Dominique HAUGHTON	12/2009	4	Comité d'Entreprise Européen Michelin
<b>1430</b>	<b>Gestion des âges dans les TPE/PE</b>	Emilie BARGUES-BOURLIER Etienne CAMPENS Philippe TROUVÉ Mélanie BURLET Bruno COURAULT Ariane OLLIER MALATERRE	12/2009	3	Propre initiative Center on Aging and Work – Boston College
<b>1553</b>	<b>Innovation organisationnelle et en GRH dans les PE/PME</b>	Brigitte NIVET Philippe TROUVÉ Emilie BARGUES-BOURLIER Renaud MULLER Marc-André VILETTE	12/2009	2	Initiative propre Commission ressources humaines du Pôle de compétitivité VIAMECA
<b>1555</b>	<b>Formation, anticipation, mobilités. L'accompagnement social des restructurations</b>	Jean-Claude CASALEGNO Philippe TROUVE Dominique MEFLET Clément MESSINA	12/2009	7	DARES Céreq Marseille Axe 2

<b>1774</b> (Ancienne fiche thèse N°69)	<b>Les pratiques de socialisation organisationnelle des nouveaux entrants. Une étude de cas multiple dans le champ des petites entreprises.</b>	Emilie BARGUES-BOURLIER	12/2009	6	Thèse au LEST
--	---	-------------------------	---------	---	---------------

#### ETUDES NOUVELLES OU EN PROJET

<b>1775</b>	<b>Retour sur l'encadrement de proximité</b>	Philippe TROUVÉ Martine MÖBUS	12/2009	1	Initiative propre Céreq
<b>1776</b>	<b>Formation professionnelle continue, professionnalisme de la formation et gestion des ressources humaines</b>	Etienne CAMPENS Renaud DESCAMPS	12/2010	3	Initiative propre
<b>1777</b>	<b>Le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes</b>	Etienne CAMPENS Claudine ROMANI Isabelle BORRAS Nathalie BOSSE	12/2010	3	Initiative Propre Céreq
<b>1778</b>	<b>Placement des chômeurs</b>	Etienne CAMPENS Solenne TANGUY	12/2009	2	Initiative propre
<b>1779</b>	<b>Intégration verticale et mobilité des travailleurs</b>	Etienne CAMPENS Solenne TANGUY	12/2009	2	Initiative propre

**Annexe**  
fiches programme



## Animation, conseil, expertise en région

**Fiche numéro :** 127

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER-ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du Groupe ESC Clermont

**Responsables:**

Emilie BARGUES-BOURLIER  
Etienne CAMPENS  
Philippe TROUVE

**Descriptif:**

Cette fiche est habituellement dédiée à l'animation régionale de la réflexion sur la relation Formation/emploi/travail. Le CER apporte sa contribution sur plusieurs registres : 1. En participant au groupe de travail (permanent) des statisticiens des services publics de l'emploi, mis en place par la DRTEFP, les ASSEDIC, l'ANPE, l'INSEE, le rectorat de Clermont-Ferrand et l'URSSAF. Ce collectif interinstitutionnel a déjà réalisé et publié un travail de synthèse sur l'insertion professionnelle des jeunes en Auvergne, en rassemblant et en mettant en perspective un ensemble de données régionales habituellement dispersées. Ce travail a été co-dirigé par le CER-ESC et la DRTEFP. 2. En apportant régulièrement son concours au Comité d'Orientation de l'ARACT Auvergne, notamment dans le domaine de l'articulation entre la gestion des compétences et les activités de travail dans les TPE, PE. A ce titre, le CER a réalisé le suivi méthodologique d'une étude sur les pratiques de mutualisation en matière de GRH dans un réseau de PE localisé (fiche:1553). 3. En animant régulièrement des journées d'études pour le compte de partenaires régionaux, institutionnels, associatifs et professionnels tels que le SAIO (service académique d'Information et d'Orientation) (ex. : « mobilités et transitions professionnelles », « le mouvement de tertiarisation des emplois »), les CIO (« journées Liaisons éducation./entreprises ») ainsi que le GARF ou l'OPCALIA Auvergne et leurs adhérents (« l'intégration des nouveaux entrants »). 4. En s'impliquant dans la Licence Professionnelle (L3) Médiateur Socio Economique de l'Université Blaise Pascal où le CER a en charge un module « Made in CAR Céreq » intitulé Socio économie des ressources humaines. Cette licence a pour vocation de former des intermédiaires de la relation formation-emploi-travail. 5. La participation des membres du CAR au conseil scientifique de l'OREF montre l'implication du CAR sur les enjeux économiques et politiques de la région.

**Temps prévisionnel 1**

**Date de début:**

**Date de fin:**

Fiche Permanente

**Collaborateurs:**

**Demandeurs:**  
 UNEDIC 5

**Mots-clés:**

AUVERGNE, RELATION FORMATION-EMPLOI, EXPERTISE, REGION, ETUDE-CONSEIL-ASSISTANCE

### **Valorisations:**

● Etude: Zendaoui J., sous la direction de Bargues E., Dupront M., Trouvé P., La relation formation-insertion-emploi des jeunes en Auvergne, rapport de stage en master 1 Analyse Politique et Economique, Université d'Auvergne.

● Rapport final: Les jeunes auvergnats de l'école au 1er emploi, ouvrage collectif du Groupe des Statisticiens des Services Publiques de l'Emploi, Diffusion DRTEFP, 83 p., à paraître

# Flexibilité et conditions de travail. Etude comparée sur cinq sites de l'entreprise Michelin en Europe (comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni)

**Fiche numéro :** 938

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER-ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du Groupe ESC Clermont

**Responsable:**  
Philippe TROUVE

## **Descriptif:**

Le CER-ESC a été chargé en 2002 par le Comité d'Entreprise Européen du Groupe Michelin de réaliser une étude visant à appréhender le niveau d'acceptation par les opérateurs des processus de flexibilisation à l'œuvre dans cinq sites européens de l'entreprise. Les travaux empiriques ont reposé sur trois enquêtes complémentaires : la première auprès des responsables de chaque site pour recueillir les principales données de cadrage socio-économiques, la deuxième exploratoire auprès d'un échantillon contrasté et, enfin la troisième auprès de 521 opérateurs de deux lignes de production par site choisies pour leur comparabilité. Les résultats de ces enquêtes ont donné lieu à un rapport final présenté au CEE et dans les ateliers de chaque site. L'exploitation scientifique des matériaux, restée inachevée, devrait reprendre son cours autour de trois grands axes et séries d'hypothèses : - sur la situation des jeunes opérateurs face à une entreprise à fort marché interne : l'adoption de nouveaux systèmes de travail plus flexibles incluant une plus forte reconnaissance des compétences individuelles aboutit paradoxalement à renforcer leur position de « disadvantaged workers » (Doeringer, Piore, 1985). De quoi alimenter le débat actuel sur le devenir des marchés internes. - plus spécifiquement GRH : outre des déterminants sociétaux, il s'agira de montrer que l'acceptabilité sociale de la flexibilité dépend des formes de flexibilité mises en place par l'entreprise ainsi que des processus et méthodes utilisés par chaque site pour introduire celles-ci. - relations industrielles : face au désinvestissement des relations sociales institutionnalisées à l'intérieur de l'entreprise, l'acceptabilité sociale de la flexibilité dépendrait - en partie au moins - des ajustements construits par les travailleurs eux-mêmes entre leurs conditions de vie au travail et la sphère domestique ; montrant ainsi un déplacement de la régulation du travail de la sphère industrielle à la sphère domestique.

**Temps prévisionnel** 4

**Date de début:** 01/2002

**Date de fin:** 12/2009

## **Collaborateurs:**

Etienne CAMPENS  
Pascal LEGRAND  
Dominique HAUGHTON

## **Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1  
● Comité d'Entreprise Européen Michelin 6

**Mots-clés:**

COMPARAISON INTERNATIONALE, REPRESENTATION DU TRAVAIL, FLEXIBILITE DE LA PRODUCTION, POLITIQUE SOCIALE D'ENTREPRISE, INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC, CONDITION DE TRAVAIL, ALLEMAGNE, ESPAGNE, FRANCE, ITALIE, ROYAUME UNI

**Valorisations:**

● Article: en préparation: D. Haughton, P. Legrand, P. Trouvé, "Compatibility between work and family life in a large international industrial group: a decision tree approach".

● Rapport final: Trouvé P., Borel P. (2003), Flexibilité et conditions de travail. Etude comparée sur cinq sites de l'entreprise Michelin en Europe, juin, 81 p. + annexes (confidentiel), édité en 8 langues.

● Séminaire: Trouvé P. (2007), La place des jeunes opérateurs dans les entreprises industrielles à fort marché interne: illustration à partir du cas Michelin, Intervention dans le cadre du séminaire "Jeunes et Entreprise, Céreq Marseille, 30 mai.

## Gestion des âges dans les TPE/PME

**Fiche numéro :** 1430

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER-ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du Groupe ESC Clermont

**Responsables:**

Emilie BARGUES-BOURLIER  
Etienne CAMPENS

**Descriptif:**

La recherche menée par le CER-ESC poursuit et approfondit l'étude sur « l'adaptation professionnelle des travailleurs âgés et la transmission des compétences dans les PME d'Auvergne » [Courault, Bourlier, Trouvé (2004), (2005)]. La problématique a évolué vers la gestion des compétences et des nouveaux dans les PE en s'appuyant sur des programmes endogènes en cours au CAR Céreq Auvergne (fiche thèse n°69) qui cherchent notamment à comprendre les raisons des difficultés des PE pour attirer et surtout maintenir la jeune main d'œuvre, à travers une analyse des pratiques de socialisation organisationnelle de ces entreprises (E. Barges). Le CER-ESC travaille également sur un projet de modélisation des liens entre gestion des âges et formes de mobilisation des marchés du travail par les entreprises. Cette tentative s'appuiera sur les approches configurationnelles des PE initialisées par le CER. Elle devrait contribuer à expliquer notamment pourquoi et dans quels types de configurations, les seniors sont valorisés et/ou ne constituent pas vraiment un problème de gestion (E. Barges, Ph. Trouvé). Le CER s'est associé au Center on Aging & Work du Boston College pour une collaboration internationale sur la problématique de la gestion des âges. Dans cet objectif, il construit actuellement un portrait statistique et des études de cas de gestion des âges dans les PE françaises. Par ailleurs, il exploitera une partie de l'enquête citée fiche 938 pour apporter des connaissances sur la gestion des âges dans les grandes entreprises « à la française ». Ce travail est préalable à celui d'une comparaison internationale de la gestion des âges (E. Barges, E. Campens).

**Temps prévisionnel** 3

**Date de début:**03/2005

**Date de fin:**12/2009

**Collaborateurs:**

Philippe TROUVE  
Mélanie BURLET  
Bruno COURAULT  
Arianne OLLIER MALATERRE

**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

**Mots-clés:**

AGE, GESTION PREVISIONNELLE, JEUNE, TRAVAILLEUR AGE, TRANSMISSION DES SAVOIRS, CULTURE D'ENTREPRISE, TPE - TRES PETITE ENTREPRISE, PME-PMI, AUVERGNE, PROGRAMME EUROPEEN

## Valorisations:

- Colloque: Bargues E. (2008), Gérer la socialisation organisationnelle pour développer/maintenir la culture de l'organisation : vers un enrichissement des connaissances des pratiques, Communication au Congrès de l'AGRH 2008, 25 p.
- Colloque: Bourlier E. (2006), Pratiques de socialisation et attitudes de travail des nouveaux dans les TPE, Communication au Congrès de l'AGRH 2006, 15 p.
- Colloque: Trouvé P. (2007), Eléments de diagnostic de la situation des TPE et PE: l'exemple de la région Auvergne, Communication à la conférence franco-allemande de la Chambre des Métiers du Nord sur "La place des seniors dans l'artisanat".
- Ouvrage: Bargues E. (2008), "Pratiques de socialisation organisationnelle et attitudes au travail des nouveaux entrants dans les petites entreprises", in M. Brasseur et A. Mendez (coord.), *Comportements et ressources humaines : la GRH au kaleïdoscope*, Vuibert, pp. 15-27.
- Ouvrage: Courault B., Bourlier E., Trouvé P. (2005), "Comment les entreprises valorisent l'emploi des seniors", in M.C. Bureau et E. Marchal (ed.), *Au risque de l'évaluation. La mise en jeu de la valeur du travail et des personnes*, Presses Universitaires du Septentrion, pp.99-122.

# Régulation sociale et conflits du travail dans les petites entreprises : approche sociologique

**Fiche numéro :** 1437

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER-ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsable:**  
Philippe TROUVE

## **Descriptif:**

Dans les travaux portant sur les relations sociales dans les entreprises, le niveau de la conflictualité apparaît traditionnellement moins élevé dans les PME que dans les grandes entreprises. La raison d'un tel constat, invoquée généralement, réside dans l'absence ou la faiblesse de la représentation syndicale et dans l'utilisation de formes plus directes de régulation qui empêcheraient l'apparition de la conflictualité dans les PE. Notre analyse repose sur une conception différente : en s'appuyant le plus souvent sur l'observation des relations sociales dans les grandes entreprises, les enquêtes nationales laissent largement de côté les formes individuelles de conflictualité qui sont majoritaires dans les PE. A la suite d'un travail exploratoire visant à identifier la nature et des formes du conflit individuel juridicisé, ce programme a été prolongé en 2007 par une étude à dominante juridique portant d'une part, sur l'amont des procédures prud'homales grâce à une analyse systématique des demandes de renseignement parvenues aux DRTEFP et, d'autre part, en aval par un élargissement des points d'observation de diverses instances d'appel et de règlement de litiges. Outre les résultats d'enquête qui montrent par exemple une prédominance des conflits liés au contrat de travail et à la rémunération de la qualification dans les PE, ainsi qu'une corrélation entre ancienneté des salariés et « pacification » des relations sociales, l'approche sociologique révèle que la juridicisation aboutit à institutionnaliser des rapports sociaux qui ont longtemps reposé sur l'auto-réglementation, la confiance, la reconnaissance, la dette et le don, notamment dans les petites entreprises traditionnelles.

**Temps prévisionnel :** 0

**Date de début:** 09/2005

**Date de fin:** 12/2008

**Collaborateurs:**  
Jessica DELCAMBRE

**Demandeurs:**  
● "Initiative propre" 1

## **Mots-clés:**

REGULATION SOCIALE, CONFLIT DU TRAVAIL, PME-PMI, SOCIOLOGIE

## **Valorisations:**

● Rapport final: Delcambre J., Trouvé P. (dir.) (2007), Litiges individuels du travail et conseil des prud'hommes, DRTEFP Auvergne/ CER-ESC/CAR Céreq, série des Rapports, 61p.

# Innovations organisationnelles et en GRH dans les PE/PME

**Fiche numéro :** 1553

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE

Clermont-Ferrand

CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsable:**

Philippe TROUVE

**Descriptif:**

A la suite d'une exploration collective sur les tenants et les aboutissants de l'innovation en PME, et à partir d'une série de travaux monographiques, le CER a entamé une réflexion sur les conditions de possibilité de l'innovation organisationnelle et en GRH dans les PE. La poursuite des investigations se déploie sur trois axes complémentaires : 1. Un concours méthodologique à la « cellule RH » du pôle de compétitivité VIAMECA (pôle français de mécanique). Cette opération qui couvre le Massif Central et Rhône-Alpes et associe le Groupe ESC Saint-Étienne, a pour objet de favoriser l'innovation en GRH dans les PE de la mécanique. Elle s'appuiera sur 30 diagnostics et le recensement des « bonnes pratiques » en matière de RH dans les PE ; face à la situation spécifique de recul de la population active en Auvergne, elle se centrera particulièrement sur le trépied « attirer, recruter, retenir » ; enfin, elle devrait contribuer à définir des méthodes spécifiques d'intervention pour assurer le passage de l'innovation industrielle à l'innovation sociale dans les PE. 2. Une enquête portant sur une tentative de mutualisation de la GRH dans un réseau territorialisé de PE a déjà été effectuée en 2005 (cf. Trouvé *et alii*, 2006). Cette étude devrait donner lieu à un prolongement en 2009 sur les transformations opérées dans le système de coopération interentreprises « 3 ans après » ; 3. Une analyse des modalités d'ajustement en ressources humaines des entreprises (et notamment des PE), des territoires organisés (pôles de compétitivités, réseaux territorialisés de RH) et des institutions, dans le contexte démographique déclinant de l'Auvergne. La mise en perspective des études précédemment citées, ainsi que l'étude sur l'« anticipation des besoins en compétence de la filière bois en Auvergne » menée en 2006 devrait révéler la multidimensionalité d'une gestion territorialisée des ressources humaines dans ce type de contexte démographique.

**Temps prévisionnel** 2

**Date de début:** 06/2006

**Date de fin:** 12/2009

**Collaborateurs:**

Emilie BARGUES  
Olivier BACHELARD  
Renaud MULLER  
Brigitte NIVET  
Marc-André VILETTE

**Demandeurs:**

● DRTEFP - Direction Régionale du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle  
9A  
● FSE - Fonds Social Européen 8

**Mots-clés:**

INNOVATION, PME-PMI, GRH - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, GESTION PREVISIONNELLE, COMPETENCE, REENGINEERING

### **Valorisations:**

● Article: Trouvé Ph. (2004), « Sept considérations sur la gestion innovante des ressources humaines dans les PME », *Personnel*, n°450, juin, pp. 28-35.

● Ouvrage: Trouvé Ph., Bernon J., Coubetergues R., Quint C., « L'innovation en GRH dans les PME. Une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de petites entreprises », in P. Louart, M.-A. Villette (éds.), *La GRH dans les PME*, Vuibert, 30 p., à paraître.

# Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne

**Fiche numéro :** 1554

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsables:**

Emilie BARGUES  
Philippe TROUVE

**Descriptif:**

A la demande d'Auvergne Promobois, organisation interprofessionnelle régionale de la filière bois, le CER-ESC a réalisé une étude financée par le Conseil Régional d'Auvergne portant sur l'anticipation des besoins en compétences des entreprises auvergnates de la filière bois. Une analyse des impacts de l'évolution de l'environnement des entreprises de la filière et de leurs bifurcations stratégiques sur les emplois et les compétences a été réalisée. Parmi les résultats les plus importants, l'étude révèle : 1- l'absence pénalisante de certaines formations initiales et continues sur le territoire auvergnat ; 2-des difficultés importantes de recrutement et de maintien des salariés pour tous les emplois des entreprises positionnées sur le marché de la construction bois (niveaux CAP, BTS et ingénieur) pénalisant le développement potentiel de ce marché porteur ; 3- un manque de compétences en conception technique dans les entreprises de construction bois ; 4- une rupture franche entre les métiers et les compétences des « menuisiers industriels » et des « menuisiers traditionnels » 5- la baisse du nombre de « menuisiers traditionnels », positionnés sur le marché haut de gamme et/ou de restauration ; 6- l'extrême hétérogénéité des besoins en compétences et des pratiques de gestions des hommes et de formation des scieries (opposition entre scieries « traditionnelles »/ scieries « en voie d'industrialisation ») ; 7- l'abattage et le débardage du bois se mécanise et impose l'équipement des centre de formation et le développement du nombre des heures de conduite d'engins dans ces centres ; 8- le métier de « technicien-gestionnaire forestier » (non assermentée) apparaît comme un métier émergent qui pourrait devenir stratégique pour la filière bois régionale car potentiellement utile pour limiter la sous-exploitation de la forêt auvergnate atomisée et détenue à 85% par des propriétaires privées.

**Temps prévisionnel** 0



**Date de début:** 10/2006

**Date de fin:** 12/2008

**Collaborateurs:**

Dominique MEFLET

**Demandeurs:**

 Auvergne Promobois 6  
 Conseil Régional d'Auvergne 9B

**Mots-clés:**

INDUSTRIE DU BOIS, AUVERGNE, EVOLUTION DES QUALIFICATIONS, METIER EN EMERGENCE, BESOIN EN MAIN D'OEUVRE, MENUISIER

### **Valorisations:**

● Rapport final: Bargues E., Meflet D., Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne, Rapport d'étude pour Auvergne Promobois et le Conseil régional, Bargues E. et Trouvé P. (dir.), CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 115p., à paraître.

● Bargues R., Meflet D., Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne, Synthèse du rapport d'étude pour Auvergne Promobois et le Conseil régional, Trouvé P. (dir.), CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 35 p.

# Formation, Anticipation, Mobilités

## L'accompagnement social des restructurations

**Fiche numéro :** 1555

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
Clermont-Ferrand,  
CER-ESC – Centre d'Etudes et de Recherches  
du Groupe ESC Clermont

**Responsable :**  
Jean-Claude CASALEGNO

### **Descriptif :**

Dans le cadre du programme « Formation, Adaptation, Mobilité » mené par le Céreq à la demande de la Dares, le Céreq Marseille fait appel à son Centre Associé de Clermont-Ferrand (le CER-ESC) pour réaliser une étude visant à identifier dans le contexte français les processus d'accompagnement social des restructurations à un double niveau : celui des entreprises et celui des individus. Sur le premier volet une enquête semi-directive a été menée auprès de dirigeants et représentants du personnel d'établissements ayant traversé des processus de restructuration (de tailles différentes dans les secteurs de l'industrie, des services et télécommunications et de la grande distribution) aboutissant à la construction de 14 monographies centrées, entre autres, sur les pratiques d'anticipation et d'accompagnement et sur la gestion de l'employabilité des salariés. Cette première étude est l'occasion d'opposer les dynamiques de restructuration dans les PME et les filiales de grands groupes. Dans le premier cas, les restructurations de crise prédominent, sauf dans les petites firmes qui ont déjà fait l'expérience de restructurations antérieures (effet d'apprentissage). Dans le second cas, le modèle de gouvernance « à la française » révèle une efficacité inattendue par rapport aux grands groupes qui ont connu une financiarisation brutale. Sur le second volet (individuel), l'enquête qualitative a porté sur 30 individus ayant connu dans leur trajectoire professionnelle des processus plus ou moins radicaux de transitions professionnelles. Leurs modes d'adaptation aux transitions professionnelles entraînées par les restructurations sont interrogés, en se centrant notamment sur le rôle de la formation, sur la place des dispositifs de reconversion et de reclassement. Un éclairage particulier est apporté sur leur capacité à négocier, voire à anticiper les changements ainsi qu'à s'orienter vers de nouvelles familles de métier.

**Equivalent Temps Plein Annuel :** 1

**Date de début :**  
09/2006

**Date de fin :**  
12/2009

### **Collaborateurs :**

Philippe TROUVE  
Dominique MEFLET  
Clément MESSINA  
Frédéric MEVEL  
Jamel ZENDAOUI

### **Demandeurs :**

● CEREQ 1  
● DARES –Direction de l'animation et la  
recherche, des études et des statistiques 3

**Mots-clés :** RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE, ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL, ADAPTATION PROFESSIONNELLE

**Valorisations :**

● Trouvé Ph. (2007), « Les pratiques d'anticipation et d'accompagnement dans les entreprises », in Bertrand H. (coord.), *Anticipation, formation, mobilités (Anticipation et accompagnement des restructurations)*, Rapport à la Dares, conv. 05000074, Groupe Alpha, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 88-181.

● Casalegno J.-C., « Les enjeux de l'accompagnement des transitions professionnelles », in Bertrand H. (coord.), *Anticipation, formation, mobilités (Anticipation et accompagnement des restructurations)*, Rapport à la Dares, conv. 05000074, Groupe Alpha, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 182-224.

● Zendaoui J., Trouvé Ph. (dir.) (2007), « 14 monographies d'entreprises en restructuration », in Bertrand H. (coord.), *Anticipation, formation, mobilités (Anticipation et accompagnement des restructurations)*, Rapport à la Dares, conv. 05000074, Groupe Alpha, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 433-573.

● Divers articles prévus en aval du rapport :

Trouvé Ph., « Anticipation et accompagnement social des restructurations : une comparaison PME / établissements de grands groupes » ;

Trouvé Ph., « Anticipation et accompagnement social des restructurations dans les grands groupes : l'efficacité inattendue du modèle de gouvernance « à la française » ;

Casalegno J.-C., « Le vécu des personnes « restructurées » dans les restructurations de crise : contribution à une clinique des transitions professionnelles ».

## Exploitation des enquêtes sur la formation professionnelle continue

**Fiche numéro :** 1644

**Unité:** CEREQ - DFC - Département production et usage de la Formation Continue

**Responsable:**  
Michel THERY

**Descriptif:**

[Cette fiche est purement indicative et sera modifiée et complétée à l'issue de la première réunion du groupe d'exploitation]. Le groupe a pour vocation d'exploiter les données françaises des enquêtes européennes FC 2006 et CVTS 3, ainsi que leur croisement. Ces enquêtes documentent la formation professionnelle des adultes et les politiques de formation des entreprises au cours de la période 2005-2006. Le groupe est destiné à arrêter une politique d'exploitation débouchant sur une ou des publications, à échéance de 2 ans. Les principaux thèmes actuellement proposés sont les suivants : partage des responsabilités employeur-salarié dans l'entreprise, inégalités et discriminations face à la formation continue, apprendre et travailler. Ils pourront alimenter les discussions de bilan de la réforme intervenue en 2004. Pour autant, ces thèmes seront mis en discussion et aménagés en fonction des vœux des participants.

**Temps prévisionnel** 45

**Date de début:** 01/2008

**Date de fin:** 12/2009

**Collaborateurs:**

Agnès CHECCAGLINI  
Renaud DESCAMPS  
Arnaud DUPRAY  
Christine FOURNIER  
Marion LAMBERT  
Elsa PERSONNAZ  
Isabelle RECOTILLET  
Jean-Claude SIGOT  
Isabelle VERNOUX - MARION  
Josiane VERO  
Etienne CAMPENS  
Saïd HANCHANE  
Coralie PEREZ  
Marie Hélène TOUTIN TRELCA  
Jacques TRAUTMANN  
Eric VERDIER

**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

**Mots-clés:**

FORMATION PROFESSIONNELLE, ENQUETE FC 2006, ENQUETE CVTS

# Les pratiques de socialisation organisationnelle des nouveaux entrants. Une étude de cas multiple dans le champ des petites entreprises.

**Fiche numéro :** 1774

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsables:**

Emilie BARGUES-BOURLIER  
Ariel MENDEZ

**Descriptif:**

L'objet de cette thèse est de développer les connaissances des pratiques de socialisation organisationnelle des nouveaux entrants. En effet, seul un modèle canonique [Van Maanen et Schein (1979)] propose une typologie de ces pratiques. Ce travail de thèse montre les limites théoriques et empiriques des travaux antérieurs et propose d'élargir la connaissance des pratiques de socialisation à la lumière d'une nouvelle définition et à partir d'un champ de recherche inexploré dans le domaine de la socialisation organisationnelle, celui des PE. Le choix de ce champ de recherche est également motivé par l'objectif de révéler des pratiques de socialisation informelles et non formalisées, non prise en considération dans le modèle canonique. Trois études de cas de pratiques de socialisation organisationnelle ont été menées dans trois petites entreprises, choisies sur des critères assurant la variété de leurs configurations socioéconomiques et gestionnaires. Des entretiens avec différents acteurs de la socialisation organisationnelle (nouvel entrant, dirigeant et autres agents socialisateurs) ont été réalisés en deux volets : 1 mois après l'entrée d'une recrue, puis 3 mois plus tard. Quatre études complémentaires (deux rétrospectives et deux transversales) complètent notre recherche empirique. Il ressort en première analyse, une redéfinition des contours de certains types de pratiques révélés par Van Maanen et Schein et la mise en évidence de nouveaux rouages d'action de l'organisation sur le processus de socialisation organisationnelle, considérant davantage les mécanismes informationnels et interactionnistes de ce processus. Ce travail montre que la confrontation avec la pratique des PME, ici comme ailleurs, serait susceptible de remettre en cause une grande partie des catégories traditionnelles de la GRH, toutes issues du modèle de la Grande Entreprise.

**Temps prévisionnel** 6

**Date de début:** 12/2004

**Date de fin:** 12/2009

**Collaborateurs:**

**Demandeurs:**  
● "Initiative propre" 1

**Mots clés:**

THESE, PME-PMI, ETUDE DE CAS, PRATIQUE DE GRH, SOCIALISATION PROFESSIONNELLE

## Valorisations:

● Colloque: Bargues E. (2008), Gérer la socialisation organisationnelle pour développer/maintenir la culture de l'organisation : vers un enrichissement des connaissances et des pratiques, Communication au XVIIIème congrès de l'AGRH, Dakar, 30 p.

● Colloque: Bourlier E (2006), Pratiques de socialisation et attitudes de travail des nouveaux dans les TPE, Communication au XVIIe congrès de l'AGRH, 15 p.

● Note ou lettre de synthèse: Bargues E., (2006), Pratiques de socialisation et attitudes au travail dans les TPE, Cahier de recherche, CER-ESC Clermont, n°5, 17 p.

● Note ou lettre de synthèse: Bargues E. (2008), Gérer la socialisation organisationnelle pour développer/maintenir la culture de l'organisation : vers un enrichissement des connaissances et des pratiques, Cahier de recherche, CER-Groupe ESC Clermont, n°3, 27 p.

● Ouvrage: Bargues E. (2008), « Pratiques de socialisation et attitudes au travail des nouveaux dans les TPE », in M. Brasseur, A. Mendez (coord.), *Comportement et ressources humaines. La GRH au kaléidoscope*, Vuibert, Collection AGRH, pp.17-28.

## Retour sur l'encadrement de proximité

**Fiche numéro :** 1775

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsables:**

Martine MÖBUS  
Philippe TROUVE

**Descriptif:**

Cette fiche concerne la contribution du CER-ESC aux travaux préparatoires, de suivi et d'exploitation de la nouvelle Enquête EPIE consacrée aux professions intermédiaires dans le cadre du groupe de travail du Céreq sur les entreprises. Le travail réalisé en concertation avec Martine Möbus consistera à élaborer des données de cadrage et des éléments de problématique visant à nourrir le dispositif d'enquête sur le terrain. Outre un appui à l'interprétation des données statistiques sur les professions intermédiaires en général, le CER-ESC réalisera un survey bibliographique sur l'ensemble des travaux de recherche concernant les encadrements intermédiaires dans les sphères françaises et anglo-saxonnes au cours des vingt dernières années, c'est-à-dire depuis la fin des années 1980. L'analyse s'efforcera d'interroger la pertinence des travaux examinés sur les catégories intermédiaires d'encadrement pour rendre compte des évolutions emploi/travail dans les entreprises. Un accent particulier sera mis sur les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises à l'égard de ces catégories, régulièrement « oubliées »...et répétitivement « redécouvertes ».

**Temps prévisionnel** 1

**Date de début:**06/2008

**Date de fin:**12/2009

**Collaborateurs:**

**Demandeurs:**  
● CEREQ 1

**Mots-clés:**

PROFESSION INTERMEDIAIRE, ENCADREMENT, PRATIQUE DE GRH

**Valorisations:**

# Formation professionnelle continue, professionnalisme de la formation et gestion des ressources humaines

**Fiche numéro :** 1776

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE

Clermont-Ferrand

CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches du groupe ESC Clermont

**Responsable:**

Etienne CAMPENS

**Descriptif:**

Le CER-ESC Clermont participe au groupe Formation Continue et à ce titre va intégrer un groupe d'exploitation des enquêtes Formation Continue 2006 - AES et CVTS-3 récemment co-collectées par le CÉREQ comme précisé dans la fiche-programme 1644. Les objectifs des travaux menés par le CER-ESC sont de s'interroger sur les types de formations proposées et/ou réalisées en fonction des caractéristiques des entreprises ainsi que sur le professionnalisme de la formation au sein des entreprises et d'étudier l'interaction entre les pratiques de GRH et la formation continue. Nous allons préciser ici les champs d'études souhaités : étudier le profil des entreprises en fonction de leur volontarisme en matière de formation continue afin de comprendre dans quelle mesure les dispositifs sont efficaces sur la formation des salariés. Il s'agit ici d'exploiter la base CVTS-3 pour étudier la question du professionnalisme de la fonction de formation. La construction d'indicateurs de professionnalisme (évaluation des besoins de formation au sein de l'entreprises, évaluation de l'incidence de la formation sur la productivité des salariés en ayant bénéficié), la formation continue est-elle utilisée comme un élément GRH ? Les pratiques de GRH au sein d'une entreprise ont un impact multiple sur l'existence et la nature des formations proposées et/ou réalisées au sein d'une entreprise : en termes de nature de la formation effectuée, en termes de désirs exprimés de formation de la part des salariés et en termes d'utilisation des formations effectuées par les salariés au sein de l'entreprise ou à l'extérieur. Y a-t-il une continuité de la formation continue? Les entreprises font-elles de la formation au coup par coup en fonction de besoins spécifiques ponctuels (arrivée d'une nouvelle machine, etc.) ou la formation fait-elle partie de la culture de l'entreprise?

**Temps prévisionnel** 3

**Date de début:** 01/2009

**Date de fin:** 12/2010

**Collaborateurs:**

Renaud DESCAMPS

**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

● CEREQ 1

**Mots-clés:**

FORMATION PROFESSIONNELLE, ENQUETE CVTS, ENQUETE FC 2006, TYPOLOGIE, PRATIQUE DE GRH, SALARIE, ENTREPRISE

**Valorisations:**

# Le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes

**Fiche numéro :** 1777

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsable:**  
Etienne CAMPENS

## **Descriptif:**

Ce projet, qui vise à exploiter la base Génération 2004 collectée par le CÉREQ, a deux filiations: - les récentes réflexions et pistes d'études suggérées pour le thème de la professionnalisation de l'enseignement supérieur. L'introduction de l'atelier 2 de la Biennale 2007 invite à en approfondir certains aspects, notamment concernant l'enseignement technique supérieur court. Les bonnes performances de ce segment éducatif semblent indiscutables: les choix d'orientation des bacheliers vers ces filières témoignent de leur succès; les taux d'insertion en montrent une forme de rentabilité qui contribue à leur attractivité auprès des publics. - la réalité des situations de formation, d'insertion et d'activité professionnelle. A l'occasion d'entretiens qualitatifs avec plus d'une cinquantaine de jeunes issus de la Génération 2001 ayant connu des trajectoires difficiles d'insertion, certaines nuances dans les constats ont pu en effet être mises en évidence. La structure de la future contribution pourrait ainsi s'organiser autour de cinq points: 1. Quelles sont les conditions d'orientation prédominantes pour cette population de jeunes? 2. Dans quelle mesure ces formations professionnelles supérieures permettent-elles réellement d'obtenir un diplôme, selon les diverses filières et spécialités? 3. Quelles sont les perspectives d'insertion et de carrière des jeunes sortants diplômés de l'enseignement supérieur professionnel? 4. Vers quel type de poursuite d'études se dirigent les jeunes sortant de ces filières? 5. Quelle place et quel rôle tiennent les formations en alternance dans les parcours scolaires et professionnels des jeunes issus de ces filières techniques de l'enseignement supérieur court? Un ajustement du champ d'exploitation proposé devrait s'effectuer en lien avec les autres contributions envisagées dans le cadre du Groupe 1 d'exploitation de l'enquête Génération 2004.

**Temps prévisionnel** 3

**Date de  
début:**01/2009

**Date de fin:**12/2010

**Collaborateurs:**  
Claudine ROMANI  
Isabelle BORRAS  
Nathalie BOSSE

**Demandeurs:**  
● "Initiative propre" 1  
● CEREQ 1

## **Mots-clés:**

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, ENQUETE GENERATION 2004, ENSEIGNEMENT  
TECHNIQUE-PROFESSIONNEL, ORIENTATION SCOLAIRE-PROFESSIONNELLE,  
INSERTION PROFESSIONNELLE, JEUNE, POURSUITE D'ETUDES, FORMATION EN  
ALTERNANCE

**Valorisations:**

## Placement des chômeurs

**Fiche numéro :** 1778

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsable:**  
Etienne CAMPENS

### **Descriptif:**

Dans le souci d'une aide à la décision et d'information des décideurs publics, le CER-ESC se positionne sur des problématiques ayant directement trait aux réformes et politiques publiques du marché du travail. Dans cette optique, le CER-ESC va développer un programme de travail traitant des conséquences micro et macroéconomiques des réformes liées à la prise en charge des demandeurs d'emploi. Ces travaux s'appuieront sur des investissements théoriques et méthodologiques conséquents déjà effectués. Ainsi, le CER-ESC souhaite développer un programme de travail traitant des conséquences des modifications des conditions de prise en charge des demandeurs d'emploi : mise en concurrence de l'ANPE avec des opérateurs privés (conséquences sur la nature des placements (salaires, durée des contrats, etc.), sur les taux de chômage et de retour à l'emploi, sur le prix du placement, accès des moins qualifiés aux nouveaux opérateurs) développement de la sous-traitance. L'opérateur historique développe de plus en plus la sous-traitance de la prise en charge des demandeurs d'emploi à des opérateurs privés. Plusieurs questions se posent alors : quelle est la nature de la relation entre les opérateurs ? Quels contrats ont intérêt à proposer les sous-traitants ? Quel est le bon prix de placement (en termes d'efficacité micro et macro-économique) ? Ces axes font l'objet de travaux à la fois théoriques et de revue de la littérature (nationale et internationale existante).

**Temps prévisionnel** 2

**Date de début:**01/2009

**Date de fin:**12/2009

**Collaborateurs:**  
Solenne TANGUY

**Demandeurs:**  
● "Initiative propre" 1

### **Mots-clés:**

CHOMEUR, DEMANDE D'EMPLOI, REVUE DE LA LITTERATURE, REINSERTION PROFESSIONNELLE

### **Valorisations:**

## Intégration verticale et mobilité des travailleurs

**Fiche numéro :** 1779

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIE  
Clermont-Ferrand  
CER.ESC - Centre d'Etudes et de Recherches  
du groupe ESC Clermont

**Responsable:**  
Etienne CAMPENS

### **Descriptif:**

Du fait du positionnement au sein d'une ESC, le CAR de Clermont-Ferrand a l'opportunité de traiter des problématiques relevant à la fois de l'économie du travail et de l'économie industrielle. Il convient aujourd'hui de s'interroger sur la nature et l'efficacité des processus de concentration des entreprises. En effet, les justifications théoriques aux diverses intégrations sont toujours fondées sur des déterminants liés à la connaissance du marché, à l'information, aux économies d'échelle, etc., mais jamais à l'essence même d'une entreprise : la main d'œuvre. Or, il convient aujourd'hui de réconcilier l'économie industrielle avec l'économie du travail et de voir des justifications aux processus de rapprochements d'entreprises au travers l'existence d'un marché du travail. Ainsi, en collaboration avec deux économistes du travail, le CER-ESC va travailler sur les justifications théoriques économiques aux processus de rapprochements d'entreprise faisant apparaître des justifications liées aux travailleurs dans les entreprises concernées.

**Temps prévisionnel** 2

**Date de début:** 01/2009

**Date de fin:** 12/2009

**Collaborateurs:**  
Solenne TANGUY

**Demandeurs:**  
● "Initiative propre" 1

### **Mots-clés:**

MOBILITE PROFESSIONNELLE, ECONOMIE INDUSTRIELLE, SALARIE,  
ECONOMIE DU TRAVAIL, ENTREPRISE

### **Valorisations:**

