

# Bilan et programme 2007-2008

---

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 (premier poste)**

«X»

**Chargée d'études (second poste)**

Emilie BOURLIER

**Chercheurs associés (\*)**

Jean-Claude CASALEGNO (CER-ESC)  
Jessica DELCAMBRE (stagiaire Université d'Auvergne)  
Pascal LEGRAND (CER-ESC)  
Dominique MEFFLET (CER-ESC)  
Clément MESSINA (CER-ESC)  
Jamel ZENDAOUI (Stagiaire Université Auvergne)

(\*) il s'agit des chercheurs associés qui seront 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 six thèmes des Orientations à Moyen Terme 2007-2011 du CEREQ.....</b>	<b>8</b>
2.1. <i>Une contribution prédominante à l'axe « Processus de professionnalisation » des     OMT du Céreq .....</i>	<i>8</i>
2.2. <i>L'insertion : un thème présent en filigrane dans plusieurs travaux du     CAR Clermont.....</i>	<i>10</i>
2.3. <i>Cheminement long : un thème abordé au CAR Clermont dans une approche     rétrospective.....</i>	<i>10</i>
2.4. <i>Formation continue : un thème pour l'instant faiblement présent mais stratégique     dans le programme du CAR Clermont.....</i>	<i>11</i>
2.5. <i>Gestion de l'emploi et renouvellement de la main d'œuvre dans les branches et les     entreprises.....</i>	<i>11</i>
2.6. <i>Evolution du système de formation et de certification.....</i>	<i>11</i>
<b>3. Les activités prioritaires du CER-ESC pour 2008.....</b>	<b>11</b>
<b>4. Bilan-programme 2007-2008.....</b>	<b>13</b>
<b>Annexes : fiches programmes .....</b>	<b>17</b>
<b>Références bibliographiques .....</b>	<b>35</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 raccrochaient préférentiellement – il est vrai non exclusivement - à l'axe 1 des Orientations à Moyen Terme 2004-2007 du Céreq. 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, en dépit d'un OREF (ORQFRA) depuis longtemps en vol stationnaire, le CAR de Clermont a participé à l'animation régionale sous différentes formes : animation du PRDF, réalisation d'un diagnostic de développement pour le compte du Conseil Régional, réalisation d'une étude financée par le Conseil Régional visant à préparer l'offre de formation professionnelle initiale et continue dans la filière bois en Auvergne, apport méthodologique à un groupe de travail pérenne dit « des statisticiens des service public de l'emploi » initialisé par la DRTEFP, implication dans des travaux concernant le volet *travail* au titre du Comité d'Orientation de l'ARACT Auvergne dont il a transmis la présidence (*fiche 127*). La mise en place récente d'un OREF « rénové » devrait permettre de développer de nouvelles formes de coopérations avec les techniciens et les acteurs régionaux.

L'institution d'accueil (le Groupe ESC Clermont) a fait l'objet en décembre 2005 d'une accréditation de l'AACSB International (American Association to Advance Collegiate Schools of Business), rejoignant ainsi dix autres Ecoles de Gestion en France. De même, elle bénéficie d'une reconduction du Grade MASTER par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, pour une durée de 4 ans à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2006. Elle s'est lancée depuis septembre 2007 dans la procédure d'accréditation 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, au titre d'un PRES en construction, du pôle interinstitutionnel de recherche baptisé CRCGM (Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management) 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 co-responsabilité scientifique de l'axe « 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, coorganise et accueille durant deux ans (2006-2008) un séminaire mensuel sur l'épistémologie des sciences de gestion. En outre, il contribue à l'organisation d'une journée transdisciplinaire de l'AGRH et de l'AIMS « Management et réseaux sociaux » sur « Capital social et/ou réseau social en acte : quels outils de gestion ? », le 8 novembre 2007 à 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, mise en place d'un groupe de projet sur l'utilisation des méthodes quantitatives – QUANTIMET).

Outre les relations interinstitutionnelles locales 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 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 six thèmes des OMT 2008-2011 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.

Le Centre Associé de Clermont a développé 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 des âges, gestion de la socialisation organisationnelle), et d'autre part sur la prise en compte de leur environnement concurrentiel (stratégies de compétitivité, flexibilisation productive) et /ou non marchand (relations de coopération interentreprises, mobilisation des organismes d'intermédiation, usage par les entreprises des marchés transitionnels du travail...). Dans cette continuité, il s'est intéressé plus récemment aux transitions professionnelles (socialisations organisationnelles, licenciements, transitions liées à des restructurations économiques d'entreprises) en adoptant une approche gestionnaire permettant d'analyser l'influence des modes de gestion de la main d'œuvre sur ces transitions. Ce travail s'appuie notamment sur une étude rétrospective des parcours professionnels des individus.

A un moindre degré, il s'est penché, d'une part, sur les parcours d'accès au marché du travail, notamment en phase d'insertion professionnelle, grâce à une série d'études conventionnées achevées (devenir des contrats jeunes en entreprises, insertion professionnelle des travailleurs handicapés, place des jeunes dans la relation formation-emploi en Région Auvergne...), et d'autre part, sur le lien entre gestion de la formation et gestion des âges dans les PME grâce à une étude qui s'inscrivait dans un programme européen EQUAL (Gestion des âges et transmissions des savoirs dans les TPE/PME d'Auvergne). Enfin, une étude a permis de connaître l'évolution des « régimes d'alimentation » de la main d'œuvre dans les PME, en fournissant notamment des statistiques relatives au niveau de qualification et aux spécialités des formations initiales des différentes générations de salariés, et plus récemment, une autre étude conventionnée souligne l'évolution récente des « régimes d'alimentation » de la main d'œuvre dans les différentes activités de la filière de transformation du bois.

### ***2. 1. Une contribution prédominante au thème « Processus de professionnalisation » des OMT du Céreq***

En ce qui concerne l'analyse du processus de professionnalisation, le CAR Clermont a déjà achevé des travaux ayant mis l'accent sur la transmission des connaissances dans les PME et sur son lien avec la gestion, relativement plus favorable, des seniors dans ces petites structures, par rapport aux grandes entreprises.

Plusieurs études en cours se focalisent sur l'analyse des effets des politiques d'entreprises sur la professionnalisation des individus.

- C'est le cas des travaux de thèse d'Emilie Bargues (*fiche de thèse n°69*) qui portent sur les pratiques de socialisation organisationnelle des entreprises. L'objectif est de mettre en évidence les pratiques mises en œuvre par les entreprises qui agissent sur les apprentissages des nouveaux

entrants, apprentissages caractéristiques du processus de socialisation organisationnelle. Ce travail devrait contribuer à faire de la socialisation organisationnelle un véritable objet de gestion, au même titre que le recrutement, qui lui vole à tort « la vedette » dans les travaux s'intéressant à la gestion de l'entrée des individus dans l'entreprise. Les pratiques de socialisation organisationnelle encore mal connues, sont analysées en fonction du contexte où elles prennent place pour vérifier l'hypothèse d'une explication structurelle des différents modes de gestion de la socialisation des nouveaux entrants. Cette analyse des pratiques est appliquée au champ de la petite entreprise (PE) qui se caractérise par son hétérogénéité d'un point de vue gestionnaire et sociologique et qui offre ainsi des contextes suffisamment distincts pour se prêter à cette démarche comparative. Le modèle des configurations de PE construit au CAR Clermont, est ainsi mobilisé pour identifier différents contextes de PE où des pratiques de socialisation organisationnelle spécifiques sont supposées prendre place.

- Les travaux du CAR Clermont s'intègrent par ailleurs dans la volonté du Céreq de relancer l'analyse du travail, puisqu'il étudie l'un des bouleversements majeurs des conditions de travail : leur flexibilisation. En effet une recherche a permis d'analyser dans cinq pays d'Europe le vécu et les formes d'adaptation des salariés d'un grand groupe industriel international face à la flexibilisation actuelle de leurs conditions de travail (*fiche 938*). Elle a montré que l'acceptabilité sociale de cette flexibilité dépend certes des formes de flexibilité mises en place et combinées par l'entreprise, ainsi que des processus qui y ont conduit (négociation/imposition, collective/individuelle), mais également des ajustements construits par les travailleurs entre leur temps de vie au travail et leurs engagements sociaux et familiaux. Une sorte de régulation « domestique », prendrait ainsi le relais ou s'articulerait à la régulation professionnelle désormais largement affaiblie.
- Une autre étude avait pour objectif de dresser un bilan évolutif des emplois et des compétences présents sur l'ensemble de la filière bois en Auvergne et de proposer des actions pour adapter la politique de formation initiale et continue, régionale. Cette étude a permis de mettre en évidence les différences de politiques de recrutement, de formation et de mobilité en fonction des évolutions des marchés des produits, des changements technologiques des évolutions de l'environnement réglementaire qui sont différents d'une activité de la filière à l'autre. L'étude montre aussi que ces politiques varient également en fonction des structures plus ou moins traditionnelles des entreprises (*fiche 1554*).
- Enfin, une étude commanditée par la Dares et relayée par le Céreq Marseille a été entreprise début 2006 sur les effets des processus de restructuration des entreprises sur les trajectoires professionnelles des individus. L'hypothèse consistait à montrer que, suivant la capacité des entreprises à anticiper les ruptures ou les changements organisationnels, en renforçant notamment l'employabilité de leurs salariés, ceux-ci ont une propension plus ou moins grande à négocier les transitions professionnelles ou les remaniements identitaires auxquels ils sont astreints (*fiche : 1555*).

Ces programmes de recherche renforcent l'orientation thématique depuis longtemps établie du CER-ESC autour de l'analyse des pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises. Le CAR Clermont apporte d'ailleurs à ce titre une participation active au sein du groupe *Entreprise* et au séminaire *Jeunes et Entreprises* du Céreq.

## ***2.2. L'insertion : un thème présent en filigrane dans plusieurs travaux du CAR Clermont***

Dans le cadre d'une étude conventionnée et achevée, sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en Auvergne, le CAR Clermont a analysé les cheminements professionnels à deux ans des personnes handicapées bénéficiaires de formation professionnelle, selon les types d'accompagnement institutionnel et d'accueil en entreprise.

Une autre investigation plus récente a porté sur les processus d'insertion professionnelle. Il s'agit d'une étude à paraître sous la direction du CAR Clermont et de la DRTEFP pour le compte du *groupe de travail (permanent) des statisticiens des services publics de l'emploi<sup>1</sup> (fiche 127)*. Elle consiste à regrouper et à analyser les statistiques et résultats d'enquêtes produites régionalement, autour des questions de la formation, des parcours d'insertion professionnelle et de l'emploi des jeunes en Auvergne. Elle offre également des compléments d'analyse, en s'appuyant sur les résultats nationaux des enquêtes Génération 1998 et 2001 du Céreq, sur les résultats nationaux de certaines enquêtes de la DARES, du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion Sociale. Cette étude offre un panorama complet de la situation des jeunes en Auvergne et met en évidence certaines de ses spécificités. Elle souligne notamment la manière dont les territoires infra-régionaux façonnent les trajectoires de formation initiale et d'insertion des jeunes auvergnats.

Par ailleurs deux recherches en cours laissent apparaître en filigrane le thème de l'insertion professionnelle, d'une part, celle s'intéressant à la gestion de la socialisation organisationnelle mise en œuvre dans les petites entreprises pour laquelle une extension d'analyse pourrait être menée afin de comprendre en quoi les pratiques de socialisation agissent sur la relation d'emploi, sur l'adéquation entre jeune et entreprise et pour expliquer certains retours volontaires ou involontaires des jeunes sur le marché du travail. D'autre part, l'étude sur la « Flexibilisation productive, comportement des salariés et régulations sociales dans plusieurs établissements de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin » peut se prêter à une relecture sous l'angle de l'entrée des jeunes opérateurs dans une entreprise industrielle à fort marché interne. Cette relecture a fait l'objet d'une présentation du directeur du CAR Clermont dans le cadre du séminaire « Jeunes et Entreprise » du Céreq.

## ***2.3. Cheminement long : un thème légèrement abordé au CAR Clermont avec une approche rétrospective***

Dans l'étude commanditée par la Dares et relayée par le Céreq Marseille sur « L'accompagnement social des restructurations », le CAR Clermont analyse des parcours professionnels individuels caractérisés par des ruptures brutales (*fiche : 1555*). Ce volet de la recherche s'intègre dans une problématique de sécurisation des parcours professionnels et de mise en place de dispositifs performants pour accompagner au mieux les transitions professionnelles. Une approche rétrospective sur les cheminements professionnels des individus et un regard critique des accompagnements de leurs transitions professionnelles correspondent aux données recueillies dans le volet particulier de cette recherche.

---

<sup>1</sup> Ce groupe de travail permanent réunit les responsables des services des études et des statistiques de la DRTEFP, des ASSEDIC, de l'ANPE, de l'INSEE, du Rectorat de Clermont-Ferrand, de la DRASS et de l'URSSAF ainsi que le Car-Céreq de Clermont-Fd.

#### **2.4. Formation continue : un thème pour l'instant peu présent mais stratégique dans le programme du CAR Clermont pour les années à venir**

Une étude menée dans le cadre d'un programme européen Equal s'était intéressée à la formation continue des seniors dans les PME de la région Auvergne, et a permis de révéler un recours relativement plus faible à la formation continue pour cette classe d'âge de salariés.

Le CAR Clermont a également contribué à l'étude achevée dirigée par le DFC sur le rôle des OPCA comme acteurs du changement des comportements des petites entreprises en matière de formation professionnelle.

Pour les années à venir, le CAR Clermont s'engage dans l'équipe qui s'est constituée dans l'objectif d'exploiter les enquêtes sur la formation professionnelle continue, à l'initiative du DFC (*fiche 1644*)

#### **2.5. Gestion de l'emploi et renouvellement de la main d'œuvre dans les branches et les entreprises**

L'étude sur « Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne » (*fiche 1554*) permet notamment de comprendre les évolutions des « régimes d'alimentation » de la main d'œuvre sur l'ensemble de la filière de transformation du bois. Elle met en évidence que ces évolutions dépendent des activités des entreprises (plus marquées dans les scieries, les entreprises de construction bois et l'industrie de l'ameublement) mais également des évolutions des technologies qui s'accompagnent systématiquement d'un recentrage des emplois sur des fonctions spécifiques et de la disparition progressive de la polyvalence.

Il faut noter également que la recherche sur la socialisation organisationnelle (*fiche thèse 69*) permettrait d'éclairer comment les entreprises favorisent, à travers leurs pratiques, les actions des nouveaux entrants qui contribuent à redessiner le contour et le contenu du travail spécifique au métier qu'ils doivent assumer.

#### **2.6. Evolution du système de formation et de certification**

Le CAR Clermont s'intègre à double titre à cette thématique dans le cadre de travaux achevés : le premiers concernent sa participation à l'étude, dirigée par le DFC, sur le rôle des OPCA comme acteur intermédiaire sur le marché de la formation continue, le second correspond à son rôle d'animateur des ateliers de préparation du PRDF (*fiche 127*).

### **3. Les activités prioritaires du CER-ESC pour 2008**

Le programme 2008 devrait être consacré à :

La consolidation des recherches sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises dans une perspective configurationnelle et d'analyse du processus de socialisation, notamment grâce à :

- La participation du CER-ESC au groupe de travail « entreprises » et aux séminaires « Jeunes et Entreprises » du réseau Céreq.
- Aux développements de la thèse gestionnaire (co-pilotée par le LEST) d'Emilie Bargues sur les pratiques des PE dans la socialisation organisationnelle des nouvelles recrues (*fiche thèse 69*)
- L'exploration théorique des formes de régulation du travail, hors du champ traditionnellement institutionnalisé des « relations professionnelles », d'une part dans les PE (approfondissement des travaux entamés sur la gestion des conflits dans les petites

entreprises, extension des enquêtes auprès des Prud'hommes, coopération avec le GRIOT/LISE : *fiche 1437*) et d'autre part, dans plusieurs établissements européens d'une grande entreprise en régime de flexibilisation (exploitation scientifique des matériaux issus de l'étude réalisée pour le compte du Comité d'Entreprise Européen de la société Michelin) (*fiche* : 938). Ce chantier qui occupe une place centrale dans le projet scientifique du CER-ESC/CRA-Céreq a connu un retard important car il nécessite des investissements collectifs, techniques et méthodologiques lourds, liés au fonctionnement d'un groupe de travail pluridisciplinaire *ad hoc* (« QUANTIMET ») dont le décollage institutionnel s'est révélé plus laborieux que prévu.

- La valorisation de l'enquête sur l'accompagnement social des restructurations (*fiche* : 1555).
- L'investissement dans le groupe de travail dirigé par le DFC pour l'exploitation des enquêtes sur la formation professionnelle continue (*fiche 1644*)

**CENTRE ASSOCIE DE CLERMONT-FERRAND  
BILAN-PROGRAMME 2007-2008**

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

**ETUDES ACHEVEES**

1430	Gestion des âges dans les TPE/PME	Philippe TROUVÉ Emilie BARGUES Bruno COURAULT (LISE CNAM)	12/2007	9	Propre initiative Axe1
1553	Innovations organisationnelles et en GRH dans PE/PME	Philippe TROUVE	12/2007	2	Propre initiative Projet COSG (Changements d'Organisation et systèmes de Gestion) du réseau ANACT ; FSE Axe 1

**ETUDES EN COURS**

127	Animation, conseil, expertise en région	Philippe TROUVE Emilie BARGUES- Jamel ZENDAOUI	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 Axe 3
-----	---	--	-----------	---	---

938	<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 Pascal LEGRAND	12/2008	16	Comité d'Entreprise Européen Michelin Axe 1
1437	<b>Régulation sociale et conflits du travail dans les petites entreprises : approche sociologique</b>	Philippe TROUVÉ	12/2008	1	Propre initiative Axe1
1555	<b>Formation, anticipation, mobilités. L'accompagnement social des restructurations</b>	Jean-Claude CASALEGNO Philippe TROUVE Dominique MEFLET Clément MESSINA Emilie BARGUES	09/2007	7	DARES Céreq Marseille Axe 2
1554	<b>Anticipation des besoins de compétence de la filière bois en Auvergne</b>	Philippe TROUVE Emilie BARGUES Dominique MEFLET	12/2007	8	Auvergne Promobois Axe1 et 3
1556	<b>Les PME dans la gestion des compétences, l'acquisition des savoirs et la construction de l'expérience</b>	Elyes BENTABET Philippe TROUVE Stéphane MICHUN Emilie BARGUES	01/2009		Propre initiative Axe 1
<b>Fiche thèse n°69</b>	<b>La spécificité configurationnelle des pratiques organisationnelles de socialisation dans les TPE</b>	Emilie BARGUES	12/2008	4	Thèse de Gestion au LEST Axe 1 et Axe 3

**ETUDES NOUVELLES OU EN PROJET**

<b>1644</b>	<b>Exploitation des enquêtes sur la formation professionnelle continue</b>	<p align="center"> Michel THERY  Agnès CHECCAGLINI  Renaud DESCAMPS  Arnaud DUPRAY  Christine FOURNIER  Marion LAMBERT  Martine MÖBUS  Coralie PEREZ  Elsa PERSONNAZ  Isabelle RECOTILLET  Jean-Claude SIGOT  Josiane VERO  Valérie GOSSEAUME  Christine GUEGNARD  Saïd HANCHANE  Hervé LHOTEL  Marie Hélène TOUTIN  TREL CAT  Jacques TRAUTMANN  Philippe TROUVE  Eric VERDIER </p>	01/2009		Propre initiative Axe 1
-------------	--	--	---------	--	----------------------------



# **Annexes**

## **Fiches programmes**



## Gestion des âges dans les TPE/PME

**Fiche numéro :** 1430

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
Clermont-Ferrand,

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

**Responsable:**  
Philippe TROUVE

### **Descriptif:**

La recherche menée par le CER-ESC a pour objectifs de poursuivre et d'approfondir l'étude sur « l'adaptation professionnelle des travailleurs âgés et la transmission des compétences dans les PME d'Auvergne » commandée par la CRCI Auvergne, la CRM Auvergne et l'OPCAREG Auvergne en 2003, et financée par le programme européen EQUAL. Cette enquête avait permis de collecter 280 questionnaires auprès des salariés et de réaliser 154 entretiens semi directifs avec les dirigeants de TPE/PME. Afin d'assurer les exigences de scientificité de la recherche via la représentativité de l'échantillon régional, nous avons réalisé en mai et juin 2005 une extension d'enquête auprès de 47 TPE/PME dans le secteur des services poussant ainsi l'échantillon à 372 questionnaires et 201 entretiens. La recherche n'est désormais plus ciblée sur les seniors, mais sur la gestion des âges. L'année 2005-2006 a permis de faire évoluer la problématique vers la gestion des compétences et des nouveaux dans les PME en s'appuyant sur des programmes endogènes en cours au CRA-Céreq Auvergne (fiche thèse n°69). Cette évolution devrait permettre de contribuer à comprendre pourquoi ces TPE/PME ont des difficultés pour attirer et surtout fidéliser la jeune main d'œuvre en mettant en évidence les modes de gestion et de formation des nouveaux. Elle devrait permettre également de comprendre pourquoi à l'opposée des grandes entreprises, les seniors ne constituent pas vraiment un problème, à travers, d'une part, l'analyse de la place stratégique des seniors dans la construction et la transmission des connaissances et de la culture de l'entreprise, et d'autre part, l'analyse de la place stratégique des seniors dans des modèles de gestion de l'emploi qui renvoient aux compétences collectives des TPE/PME. Le rythme d'analyse de contenu est relativement lent en raison de la quantité importante des entretiens semi-directifs qui constituent ce corpus.

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 4

**Date de début :**  
03/2005

**Date de fin:**  
12/2007

### **Collaborateurs:**

● Emilie BARGUES-BOURLIER  
● Bruno COURAULT

### **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: Bourlier E. (2006), Pratiques de socialisation et attitudes de travail des nouveaux dans les TPE, Communication au Congrès de l'AGRH 2006, 15p.
  
- 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", Chambre des métiers et de l'artisanat .
  
- Ouvrage: Bargues E. (2007), "Pratiques de socialisation organisationnelle et attitudes au travail des nouveaux entrants dans les petites entreprises", in M. Brasseur et A. Mendez (coord.), *Regards croisés sur la GRH*, Vuibert, p. 3-12.
  
- Ouvrage: Courault B., Bourlier E., Trouvé P. (2005), "Comment les entreprises valorisent l'emploi des seniors", in M.C. Bureau et E. Marchal (eds.), *Au risque de l'évaluation. La mise en jeu de la valeur du travail et des personnes*, Presses Universitaires du Septentrion, p.99-122.
  
- 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. (dirs.), CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 115p, à paraître.

## Innovations Organisationnelles et en GRH dans les PE/PME

**Fiche numéro :** 1553

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
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 (cf. Divry Ch., Trouvé Ph. (coord.), (2004), *PME et innovations*, Paris, La Documentation Française, coll. Cahier Travail et Emploi, 214 p.), et à partir d'une série de travaux monographiques, le CER-ESC a entamé une réflexion sur les conditions de possibilité de l'innovation organisationnelle et en GRH dans les PE/PME.

Dans la perspective du programme 2006-2007 et en cohérence avec sa participation au groupe de travail du réseau Céreq sur « l'entreprise », le CER-ESC approfondira ses investigations dans le domaine des transformations organisationnelles grâce à sa participation au comité de pilotage de l'équipe projet COSG (Changements d'Organisation et systèmes de Gestion) du réseau ANACT, dans le domaine de la GRH, en tentant de construire une base de données à partir des diagnostics RH du réseau des développeurs Emploi Compétences de la CCI Auvergne et enfin, dans le domaine de la gestion et du management des compétences dans les PE/PME, d'une part en réalisant une étude empirique sur la reconfiguration des compétences dans la chaîne de valeur de la filière bois en Auvergne (voir Fiche 1554) et, d'autre part, en participant au projet de survey sur la question (voir fiche 1556).

**Equivalent Temps Plein Annuel :** 1

**Date de début :**  
06/2006

**Date de fin :**  
12/2007

**Collaborateur :**  
● Emilie BARGUES

**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.

● Trouvé Ph., Bernon J., Coubetergues R., Quint C. (2006), « L'innovation en GRH dans les PME. Une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de petites entreprises », in P. Louart, M.-A. Villette, *La GRH dans les PME*, Paris, Vuibert, 30 p. (sous presse).

● Rapport final: Barges E., Meflet D., Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne, Rapport d'étude Auvergne Promobois , Conseil Régional, sous la direction de Barges E. et Trouvé Ph., CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 115p., à paraître.

## Animation, conseil, expertise en région

**Fiche numéro :** 127

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
Clermont-Ferrand,

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

**Responsables:**

Emilie BOURLIER

Philippe TROUVE

**Descriptif:**

Cette fiche est habituellement dédiée aux travaux sur la réflexion et l'animation régionales de la relation formation/emploi. Malgré un OREF atone, le CER apporte à ce titre sa contribution :

1. En participant au groupe de travail (permanent) des statisticiens des services publics de l'emploi, mis en place par la DRTEFP et réunissant les responsables des services des études et des statistiques des ASSEDIC, de l'ANPE, de l'INSEE, du rectorat de Clermont-Ferrand et de l'URSSAF autour des questions de l'insertion professionnelle de jeunes en Auvergne. Le travail de ce collectif interinstitutionnel a donné lieu à la réalisation d'un ouvrage, actuellement en préparation et 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, tels des associations professionnelles, le SAIO (service académique d'Information et d'Orientation) (« mobilités et transitions professionnelles »), les CIO (« journées Liaisons éducation/entreprises ») ainsi que le GARF, réunissant les animateurs régionaux de la formation et des entreprises régionales autour de « l'intégration des nouveaux entrants ».

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 1

**Date de début:**

Fiche permanente

**Date de fin:**

Fiche permanente

**Collaborateurs:**

● Jamel ZENDAOUI (stagiaire Université d'Auvergne)

● Emilie BARGUES

**Demandeurs:**

● ARACT Auvergne 9

● Conseil Régional Auvergne 9B

● DRTEFP - Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 9A

**Mots-clés:** AUVERGNE, RELATION FORMATION-EMPLOI, STATISTIQUE D'EMPLOI, ETUDE-CONSEIL-ASSISTANCE

**Valorisations:**

● Etude: Bargues E., Dupront M., Trouvé Ph. (dirs), Zendaoui D., “La relation formation-insertion-emploi des jeunes en Auvergne”, rapport de stage en Master 1 « Analyse politique et économique », Université d’Auvergne.

● Rapport final : « Les jeunes auvergnats de l’école au 1<sup>er</sup> emploi », ouvrage collectif du Groupe des Statisticiens des Services Publics de l’Emploi, Diffusion DRTEFP, 83 p. (à paraître)

**Flexibilisation productive, comportement des salariés et  
régulations sociales dans plusieurs établissements. Etude  
comparée sur cinq sites de la Compagnie Générale des  
établissements Michelin en Europe (comparaison Allemagne,  
Espagne, France, Italie et Royaume-Uni)**

**Fiche numéro :** 938

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
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 actuellement à l'œuvre dans cinq sites européens de l'entreprise. Les travaux empiriques ont reposé sur trois enquêtes complémentaires : la première, par questionnaires, administrée auprès des responsables de chaque site pour recueillir les principales données de cadrage socio-économiques ; la seconde, exploratoire, par entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon contrasté de 57 personnes ; la troisième enfin, par questionnaires, 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 le 11 juin 2003 à Bruxelles et à des restitutions systématiques par le CER-ESC dans les ateliers de chaque site au cours du dernier trimestre 2003. A partir de cette date, une phase d'exploitation scientifique des matériaux a été entamée. Elle se propose en particulier de montrer qu'outre des effets sociétaux, l'acceptabilité sociale de la flexibilité dépend des formes de flexibilité mises en place par l'entreprise ainsi que des processus qui y ont conduit, mais aussi et surtout des ajustements construits par les travailleurs eux-mêmes, entre leurs conditions de vie au travail et la sphère domestique. Du point de vue des enjeux théoriques, l'analyse de nouvelles formes de régulation du travail pourrait s'ensuivre, en particulier hors du champ traditionnel des relations professionnelles. Cette phase cruciale qui a nécessité de lourds investissements techniques et méthodologiques a donné lieu à la constitution d'un groupe de travail ad hoc, rassemblant économètres, statisticiens et informaticiens pour le traitement de l'enquête quantitative. Le prix à payer pour cet engagement collectif réside dans le prolongement de la recherche au-delà des délais initialement prévus.

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 4

**Date de début:**  
01/2002

**Date de fin:**  
12/2008

**Collaborateurs:**

- 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

**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 Ph., Borel P. (2003), « Flexibilité et conditions de travail. Etude comparée sur cinq sites de l'entreprise Michelin en Europe », 81 p. + annexes (confidentiel), édité en 8 langues.

● Séminaire: Trouvé Ph. (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.

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

**Fiche numéro :** 1437

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
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 instance d'appel et de règlement de litiges.

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 1

**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,

### **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.

# 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 partenaires sociaux 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 15 monographies centrées, entre autres, sur les pratiques d'anticipation et d'accompagnement et sur la gestion de l'employabilité des salariés. Sur le second volet, une autre enquête qualitative a porté sur 30 individus ayant connu dans leur trajectoire professionnelle des processus plus ou moins radicaux de transitions professionnelles. Il s'est agi ici d'interroger leurs modes d'adaptation à ces transitions professionnelles entraînées par les restructurations, en se centrant notamment sur le rôle de la formation, sur la place des dispositifs de reconversion et de reclassement dans 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 :**

09/2007

**Collaborateurs :**

- Philippe TROUVE
- Emilie BARGUES
- 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 :**

- Divers articles prévus en aval du rapport

- Trouvé Ph., Hillau B., Bertrand H. (coord.) (2007), « Les pratiques d'anticipation et d'accompagnement dans les entreprises », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités* « *Anticipation et accompagnement des restructurations* », DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 88-181 (*FICHE 1555*)
- Casalegno J.C., Bertrand H. (coord.) (2007), « Les enjeux de l'accompagnement des transitions professionnelles », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités* « *Anticipation et accompagnement des restructurations* », DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 182-224 (*FICHE 1555*)
- Zendaoui J., Trouvé Ph. (dir.) (2007), « 14 monographies d'entreprises en restructurations », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités* « *Anticipation et accompagnement des restructurations* », DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 433-573 (*FICHE 1555*)

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

**Fiche numéro :** 1554

**Unité:** CENTRE ASSOCIE CEREQ  
Clermont-Ferrand,

CER-ESC – Centre d’Etudes et de Recherches  
du Groupe ESC Clermont

**Responsables :**

Emilie BARGUES  
Philippe TROUVE

**Descriptif :**

Afin de remplir sa mission d’expertise du secteur auprès de ses partenaires régionaux, et d’être force de proposition auprès des financeurs et des centres de formation, Auvergne Promobois, Organisation Interprofessionnelle Régionale de la filière bois, souhaitait engager un travail de fond sur les évolutions des emplois et des qualifications dans les entreprises régionales de la filière bois. Elle a donc sollicité le CAR-Clermont pour réaliser une étude financée par le Conseil Régional d’Auvergne, sur l’anticipation des besoins en compétences des entreprises auvergnates de la filière bois. En réponse à cette demande, le CER-ESC Clermont/CRA-Céreq a proposé d’analyser l’impact de facteurs d’évolution de l’environnement des entreprises de la filière et l’impact de leurs bifurcations stratégiques sur les emplois et les compétences. L’approche retenue était une approche gestionnaire. Le CAR Clermont a choisi une méthodologie qualitative et a conçu, avec l’équipe d’Auvergne Promobois, un échantillon contrasté d’entreprises en se basant sur la typologie de la petite entreprise développée lors des recherches antérieures du CAR. L’étude a comporté trois phases successives : une phase de travail en groupe d’experts, spécialistes d’un segment de la chaîne de valeur de la filière bois, pour identifier les évolutions environnementales et stratégiques des entreprises et formuler des hypothèses en matière d’emplois sensibles, une phase d’enquête par entretien en profondeur avec des dirigeants d’entreprises (échantillon contrasté représentatif de la typologie des petites entreprises) et une phase de traitement et d’exploitation de l’ensemble des données. Cette étude a donné lieu à la rédaction d’un rapport final qui devrait être publié d’ici la fin de l’année 2008.

**Equivalent Temps Plein Annuel :** 0

**Date de début :**  
10/ 2006

**Date de fin :**  
12/ 2007

**Collaborateurs :**

● Dominique MEFFLET

**Demandeurs :**

● Auvergne Promobois

● Conseil Régional Auvergne

**Mots-clés:** INDUSTRIE DU BOIS, EVOLUTION DES QUALIFICATIONS, AUVERGNE

**Valorisations:**

● Rapport final: Bargues E., Meflet D., Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne, Rapport d'étude Auvergne Promobois, Conseil Régional, sous la direction de Bargues E. et Trouvé Ph., CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 115p. , à paraître.

● Séminaire de restitution des résultats de l'étude auprès des professionnels de la filière bois

# Les PME dans la gestion des compétences, l'acquisition des savoirs et la construction de l'expérience

**Fiche numéro :** 1556

**Unité:** CEREQ - DTF - Département Travail et Formation

**Responsables:**

Elyes BENTABET  
Philippe TROUVE

**Descriptif:**

Depuis plusieurs années, le Céreq a investi le champ de la TPE et de la PME autour des pratiques de formation professionnelle en liaison avec la gestion de la main-d'oeuvre et les politiques d'emploi. En outre, depuis le premier semestre 2006, le Céreq a mis en place un groupe de travail "Approches en entreprise". Cette opportunité nous permet d'envisager de nouveaux travaux. Conceptuellement la gestion des compétences se classe dans le domaine de la GRH et apparaît comme une nouvelle tentative d'en améliorer les différentes dimensions (formation, recrutement, rémunération). Nos travaux réalisés antérieurement incitent à penser que loin d'être exclusivement liée aux processus traditionnels et dominant de la formation, la problématique des compétences dans les PME doit être repensée dans ses articulations avec les situations de travail et les modes d'organisation productive (apprentissage sur le tas notamment). En outre, la petite taille des entreprises favorise l'articulation entre la gestion des compétences au travail et la gestion des ressources humaines : comment instrumenter le management de la dimension essentielle de la performance à savoir le travail ? Comment articuler la gestion des compétences au travail avec la GRH ? Quels sont les processus susceptibles d'être généralisés ? Quelles sont les conséquences sur les contenus de travail et sur les contenus et les méthodes de formation ?

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 3

**Date de début :**  
01/2007

**Date de fin:**  
01/2009

**Collaborateurs:**

● Emilie BARGUES  
● Stéphane MICHUN

**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

**Mots-clés:**

PME-PMI, GESTION PREVISIONNELLE, COMPETENCE, SAVOIR, EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

**Valorisations:**

● RELIEF: a) "Survey" de la littérature (lien entre acquisition et développement des compétences et situation de travail dans les PME) ; b) exploitation de la base "Diagnostics RH" dans les PME (réseaux CCI et ANACT);  
● Séminaire de restitution et de valorisation

## Exploitation des enquêtes sur la formation professionnelle continue

**Fiche numéro :** 1644

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

**Responsables:**

Michel THERY

**Descriptif:**

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.

**Equivalent Temps Plein Annuel:** 60

**Date de début:**  
01/2008

**Date de fin :**  
2/2009

**Collaborateurs:**

- Agnès CHECCAGLINI
- Renaud DESCAMPS
- Arnaud DUPRAY
- Christine FOURNIER
- Marion LAMBERT
- Martine MÖBUS
- Coralie PEREZ
- Elsa PERSONNAZ
- Isabelle RECOTILLET
- Jean-Claude SIGOT
- Josiane VERO
- Valérie GOSSEAUME
- Christine GUEGNARD
- Saïd HANCHANE
- Hervé LHOTEL
- Marie Hélène TOUTIN TRELCAT
- Jacques TRAUTMANN
- Philippe TROUVE
- Eric VERDIER

**Demandeurs:**

- "Initiative propre" 1

**Mots-clés :** FORMATION PROFESSIONNELLE, ENQUETE FC 2006, ENQUETE CVTS

**Valorisations :**

**Fiche n° 69**

- **Directrice de thèse** : MENDEZ Ariel  
Université Aix-Marseille II - LEST
- **Doctorant** : BARGUES Emilie
- **Début de la thèse** : 12/2004
- **Soutenance** : 12/2008

**Objet de la thèse** : “Pour une approche configurationnelle des pratiques de socialisation organisationnelle des nouveaux entrants dans les TPE ”

**Descriptif :**

Cette thèse a pour thème l'étude du contenu des pratiques organisationnelles de socialisation mises en œuvre dans différentes configurations de TPE au cours du processus d'intégration des nouveaux. La finalité de ce travail sera, d'une part, de décrire les pratiques de socialisation dans des configurations des TPE donnés, et d'autre part, de déterminer les normes de spécificité des pratiques et de leur efficacité en fonction des configurations de TPE dans lesquelles elles sont mises en œuvre.

En effet, les premiers mois constituent pour les nouvelles recrues comme pour les organisations qui les recrutent, une période importante de rencontre. Deux raisons essentielles nous poussent à investiguer le champ des TPE.

Tout d'abord les difficultés de recrutement et de fidélisation que connaissent la majorité de ces petites structures, et ensuite l'existence d'un modèle configurationnel des TPE (Trouvé 2003) qui nous permet d'analyser les pratiques organisationnelles de socialisation dans une approche contextuelle particulière. L'approche contextualisée est à peu près inexistante dans la recherche en socialisation organisationnelle, malgré l'intérêt déjà relevé par plusieurs auteurs. Cette recherche constitue donc un premier pas vers une approche configurationnelle de la socialisation organisationnelle. Elle pourrait également compléter les connaissances encore assez limitées de la gestion des hommes dans les TPE par une dimension gestion de l'entrée organisationnelle des nouveaux, dimension dont l'importance est renforcée par le rôle de tremplin des jeunes qu'endossent les TPE sur le marché du travail, et par l'enjeu et les difficultés qu'elles éprouvent à l'égard de leur fidélisation. La démarche utilisée est une retranscription des pratiques et de leur efficacité grâce à des entretiens auprès de nouveaux membres et de dirigeants à différents stades du processus de socialisation. Axe 1 et 2.

## Références bibliographiques des publications du CAR Céreq de Clermont-Ferrand : bilan et programme 2007-2008

Bargues E. (2006), Pratiques de socialisation et attitudes de travail des nouveaux dans les TPE, Communication au Congrès de l'AGRH 2006, 15p. (FICHE 1430)

Bargues E. (2007), "Pratiques de socialisation organisationnelle et attitudes au travail des nouveaux entrants dans les petites entreprises", in M. Brasseur et A. Mendez (coord.), *Regards croisés sur la GRH*, Vuibert, p. 3-12. (FICHE 1430)

Courault B., Bourlier E., Trouvé P.(2005),"Comment les entreprises valorisent l'emploi des seniors", in M.C. Bureau et E. Marchal (eds.), *Au risque de l'évaluation. La mise en jeu de la valeur du travail et des personnes*, Presses Universitaires du Septentrion, p.99-122. (FICHE 1430)

Courault B., Bourlier E. Trouvé P. (2004), « Les séniors et les transferts de connaissances dans les TPE et PE en Auvergne : un état des lieux, Rapport de recherche du CEE, n°14, septembre, 140 p. (FICHE 1430)

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", Chambre des métiers et de l'artisanat. (FICHE 1430)

Bargues E., Meflet D. (2008), Anticipation des besoins de compétences de la filière bois en Auvergne, Rapport d'étude, Auvergne Promobois, Conseil Régional, sous la direction de Bargues E. et Trouvé P., CER-ESC/CAR Céreq Clermont, 115p, à paraître.(FICHE 1554), (FICHE 1553)

Trouvé Ph. (2004), « Sept considérations sur la gestion innovante des Ressources Humaines dans les PME », *Personnel*, n° 450, juin, pp. 28-35. (FICHE 1553)

Trouvé Ph., Bernon J., Coubetergues R., Quint C. (2006), « L'innovation en GRH dans les PME. Une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de petites entreprises », in P. Louart, M.-A. Villette, *La GRH dans les PME*, Paris, Vuibert, 30 p. (sous presse). (FICHE 1553)

Bargues E., Dupront M., Trouvé Ph. (dirs), Zendaoui D., "La relation formation-insertion-emploi des jeunes en Auvergne", rapport de stage en Master 1 « Analyse politique et économique », Université d'Auvergne. (FICHE 127)

Zendaoui J., " La relation formation-insertion-emploi des jeunes en Auvergne ", Bourlier E., Dupront M., Trouvé Ph. (dir.), Etude pour le Groupe des Statisticiens des Services Publics de l'Emploi en Auvergne (SPER), diffusion DRTEFP, 83 p. (FICHE 127)

Collectif, « Les jeunes auvergnats de l'école au 1<sup>er</sup> emploi », ouvrage collectif du Groupe des Statisticiens des Services Publics de l'Emploi, Diffusion DRTEFP, 83 p. (à paraître) (FICHE 127)

Trouvé Ph., Borel P., (2003), "Flexibilité et conditions de travail. Etude comparée sur cinq sites de l'entreprise Michelin en Europe", Rapport au CEE Michelin, CER-ESC/CRA Clermont, juin 2003, 81 p. + annexes (confidentiel), édité en 8 langues. (FICHE 938)

Trouvé Ph., Borel P. (2003), "Régulation domestique, relations professionnelles et flexibilisation du travail. Hypothèses et considérations méthodologiques pour une comparaison européenne sur cinq sites de production d'une entreprise multinationale française", Communication au Colloque de la DARES, *Aux sources des transformations du travail*, Paris, 26 mars. (FICHE 938)

Trouvé Ph. (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. (FICHE 938)

Delcambre J., Trouvé Ph. (dir.) (2007), « Litiges individuels du travail et conseil des prud'hommes », DRTEFP Auvergne/ CER-ESC/CAR-Céreq, série des Rapports, 61p. (FICHE 1437)

Trouvé Ph., Hillau B., Bertrand H. (coord.) (2007), « Les pratiques d'anticipation et d'accompagnement dans les entreprises », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités « Anticipation et accompagnement des restructurations »*, DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 88-181 (FICHE 1555)

Casalegno J.C., Bertrand H. (coord.) (2007), « Les enjeux de l'accompagnement des transitions professionnelles », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités « Anticipation et accompagnement des restructurations »*, DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 182-224 (FICHE 1555)

Zendaoui J., Trouvé Ph. (dir.) (2007), « 14 monographies d'entreprises en restructurations », in Rapport d'étude *Anticipation, formation, mobilités « Anticipation et accompagnement des restructurations »*, DARES, Groupe ALPHA, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 433-573 (FICHE 1555)