

# Bilan et programme 2009-2010

---

Centre régional associé au CEREO de Clermont-Ferrand  
Centre d'études et de recherches du Groupe ESC Clermont





**Directeur**

Philippe TROUVÉ

**Chargé d'études**

Etienne CAMPENS  
Docteur en Sciences Economiques

**Chargée d'études**

Emilie BARGUES  
Docteure en Sciences de gestion depuis novembre 2009

**Chercheurs associés (\*)**

Jean-Claude CASALEGNO (CER-ESC)  
Brigitte NIVET (CER-ESC)  
Mansour BEYE (Stagiaire Master 1- Université Clermont 2)

(\*) Il s'agit des chercheurs associés qui sont engagés directement dans les programmes d'études et de recherches du CRA-CEREQ au cours de l'année 2009-2010

**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 axes prioritaires et transversaux des Orientations à Moyen Terme du Céreq .....</b>	<b>8</b>
<i>2.1. Une contribution principale aux thèmes prioritaires 4 et 5 des OMT et au thème transversal sur les entreprises .....</i>	<i>8</i>
<i>2.2. Un apport théoriquement complémentaire et toujours en suspens sur les autres thèmes prioritaires et transversaux des OMT.....</i>	<i>9</i>
<b>3. Les activités prioritaires du CER-ESC pour 2009-2010.....</b>	<b>10</b>
<b>Tableaux récapitulatifs .....</b>	<b>12</b>
<b>Annexe: fiches programme.....</b>	<b>17</b>



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

Le CAR-Céreq de Clermont-Ferrand est une composante du Centre d'Etudes et de Recherches (CER) du groupe ESC Clermont, *Graduate School of Management*, établissement d'enseignement supérieur en gestion, membre du réseau de la Conférence des Grandes Ecoles.

Il a été créé en février 1992. Sa contribution aux recherches sur la relation formation - emploi a concerné particulièrement l'analyse des formes de mobilisation des ressources humaines et la structuration des espaces professionnels par les entreprises. A ce titre, ses travaux se sont inscrits préférentiellement – mais pas exclusivement - dans les thèmes prioritaires 4 et 5 (*Processus de professionnalisation ; Gestion de l'emploi et renouvellement de la main-d'œuvre*) ainsi que le Groupe transversal « entreprises » et plus particulièrement le projet EPIE des orientations à moyen terme 2008-2011. Sur le plan de ses ancrages disciplinaires, le laboratoire revendique une position au carrefour de la sociologie du travail et de l'entreprise, des sciences de gestion, de l'économie industrielle et du travail. Du point de vue théorique, il mobilise principalement des approches scientifiques qui relèvent de la *socio-économie des ressources humaines*.

L'institution d'accueil (le Groupe ESC Clermont, *Graduate School of Management*) qui est accréditée depuis 2005 par l'AACSB International (American Association to Advance Collegiate Schools of Business), rejoignant ainsi un petit nombre d'Ecoles de Gestion en France. Elle a bénéficié régulièrement 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 récemment dans les procédures d'accréditation AMBA et EQUIS (European Quality Improvement System). Elle figure actuellement au 46<sup>ème</sup> rang du Business School Ranking du Financial Times (novembre 2009).

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 participé régulièrement au Comité d'Orientation de l'ARACT Auvergne. Il intervient également dans 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 »).

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 en gestion sur le site clermontois (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, l'IUP Management ainsi que plusieurs écoles d'ingénieurs. Au sein de cette structure, le CER-ESC assure 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 » regroupant 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.). A ce titre, il a contribué au cours de ces dernières années à l'organisation de plusieurs colloques scientifiques sur « le management de projet », « le management et les réseaux sociaux » et, depuis décembre 2008, à l'essor d'un réseau interdisciplinaire de recherches sur les TPE/PE/PME (5 rencontres en 2008-2009). Par ailleurs, les diverses instances de développement interne des contributions intellectuelles fonctionnent

désormais en vitesse de croisière à travers les séminaires de méthodologie de la recherche et de présentation de travaux, le Comité scientifique, l'Annual International Research Seminar et la coopération soutenue avec la Data Analysis Research Team (DART) de Bentley University, sur l'utilisation des méthodes quantitatives basées sur la fouille de données.

Outre les relations interinstitutionnelles du pôle régional de recherche en gestion et management décrites plus haut, qui permettent au CER-ESC d'accueillir des stagiaires en Master 2 ou en direction de thèses, 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 renforcer le potentiel de recherche et la diffusion des formations en socio-économie des ressources humaines.

## **2. Les activités du CER-ESC au regard des axes prioritaires et transversaux des Orientations à Moyen Terme du Céreq**

Comme il a été dit plus haut, 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 les axes 4 et 5 et le groupe transversal « Entreprises » des OMT.

Le CAR de Clermont a ainsi développé de longue date une série de travaux portant sur les « modèles d'entreprises » dans une perspective configurationnelle, notamment sur les pratiques de GRH et de construction des compétences dans les TPE, PE, PME (cf. *NEF* Céreq n° 37). Dans la continuité, il s'est intéressé plus récemment aux transitions professionnelles (socialisations organisationnelles, licenciements et transitions liées aux 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 isolées ou au sein de réseaux inter-entreprises territorialisés (fiche 1553). Enfin, il participe à un programme de comparaison internationale sur la gestion des âges (fiche 1430).

Après avoir achevé en 2008 une étude collective portant sur la situation des jeunes auvergnats de l'école au premier emploi (fiche 127), le CAR s'investit désormais dans l'étude de l'offre de formation et des processus de certification. La participation aux groupes d'exploitation des enquêtes Génération ("devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes") et Formation Continue concrétise cette orientation récente du CAR Clermont-Ferrand au même titre que les travaux sur le placement des chômeurs d'Etienne Campens.

Le bilan détaillé qui suit s'efforce d'inventorier rapidement les programmes réalisés au cours de la période 2008-2009 et surtout d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés dans « les activités prioritaires » du dernier bilan-programme.

### ***2.1. Une contribution principale aux thèmes prioritaires 4 et 5 des OMT et au thème transversal sur les entreprises***

De façon générale, la contribution du CAR aux OMT a été renforcée, soit par l'achèvement ou la continuation de travaux, soit par le démarrage ou la réactivation de chantiers du programme

endogène de recherches, 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), E. Bargues a soutenu sa thèse en sciences de gestion au LEST (Université Aix-Marseille II) intitulée « Vers une approche contextualisée des pratiques de socialisation organisationnelle. Le cas des petites entreprises » (novembre 2009). Ce travail a déjà abouti à la publication d'articles scientifiques (*fiche 1774*). En revanche, les travaux 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 (*fiche 1555*) n'ont pas encore donné lieu à la production escomptée d'articles scientifiques. De même si le séjour d'un stagiaire statisticien de la faculté de mathématiques de l'Université Blaise Pascal a permis quelques percées significatives sur le programme d'exploitation de l'enquête « flexibilité et conditions de travail » dans l'entreprise Michelin (*fiche 938*), la valorisation finale qui devait comporter au moins deux articles académiques n'est pas encore effective. A l'opposé, la mobilisation du CAR sur l'innovation organisationnelle et en GRH dans les PE/PME atteint maintenant son rythme de croisière à travers plusieurs chantiers en synergie (*fiche 1553*), ainsi que le démarrage et le suivi de plusieurs thèses visant à éclairer les conditions d'émergence d'innovations sociales et en GRH dans le contexte des PE. De même, dans le cadre du programme EPIE, le CAR poursuit ses investigations qui sont aussi un « retour » sur un de ses objets de prédilection : les encadrements de proximité (*fiche 1775*). Une série de publications déjà bien engagée devrait s'ensuivre, accumulant surveys bibliographiques et histoire sociale de la catégorie des agents de maîtrise.

- Sur le second registre (décollages et réactivations), le CAR-Clermont a pris l'initiative de créer un réseau à visée transdisciplinaire de chercheurs spécialistes des TPE/PE et PME dont il assure le pilotage (*fiche 1893*). Outre des laboratoires universitaires (ERFI) ou des chercheurs issus d'autres écoles de gestion (ESC Saint-Etienne, EM Lyon) le groupe initial mobilise le CAR de Montpellier et le Céreq-Marseille. Son activité qui vise à renouveler les connaissances sur les petites structures productives repose sur un fonctionnement « tiré par l'aval » : veille collective sur les nouveaux travaux, participation active à des colloques, publications en coproduction, avec, notamment, dès 2010, la confection d'un numéro spécial de la revue *Education Permanente*. Quand au programme de recherche sur la gestion des âges (*fiche 1430*), il devrait connaître de nouveaux développements grâce à la coopération internationale engagée avec le Center on Aging & Work du Boston College.

- Sur le troisième point (participation active du CAR Clermont à des groupes de travail organisés par le Céreq-Marseille), au-delà des contributions au programme EPIE, l'implication du CAR-Clermont dépendra en grande partie du redéploiement d'une thématique transversale dédiée aux entreprises, notamment de la réactivation du groupe « jeunes et entreprise ».

## ***2.2. Un apport théoriquement complémentaire et toujours en suspens sur les autres thèmes prioritaires et transversaux des OMT***

Les contributions du CAR de Clermont aux thèmes prioritaires 2 et 3 (*Cheminements longs ; Formation continue*) ainsi qu'aux thèmes transversaux 7 et 8 (*enseignement supérieur ; orientation professionnelle*) des OMT, sont traditionnellement plus incertaines ou plus sporadiques. L'intégration d'E. Campens, dont les attaches disciplinaires (l'économie), les méthodologies d'exploitation des données (économétrie) et les domaines de prédilection (orientation professionnelle, modalités d'insertion des sortants des études supérieures courtes..) devaient a priori

fournir un rééquilibrage aux orientations historiques du CAR de Clermont, s'est avérée au final plus laborieuse que prévue.

Sous condition de désinhibition de tout ce potentiel autour duquel s'active sans relâche le CAR et son institution d'accueil, on imagine non seulement une relance des programmes d'exploitation sur les flexibilités productives (fiche 938) et sur la "gestion des âges" (fiche 1430), mais également un réinvestissement dans le groupe d'exploitation national de l'enquête Génération, notamment sur le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes (fiche 1777). Et pourquoi pas une fertilisation croisée entre ces exploitations et les travaux sur les professions intermédiaires ? De même, la participation au groupe d'exploitation des enquêtes Formation Continue 2006 – AES et CVTS-3 (fiche 1776), ne viendrait-elle pas heureusement compléter les préoccupations dominantes du laboratoire d'accueil autour des pratiques des Petites entreprises ? Il n'en reste pas moins que l'animation régionale (fiche 137) ne doit pas être négligée. Quant à la continuation des recherches d'Etienne Campens sur le placement des chômeurs (fiche 1778) ne pourrait-elle pas nourrir tout un champ nouveau de réflexion sur « l'orientation professionnelle tout au long de la vie » ? Et ses travaux sur la mobilité des travailleurs (fiche 1779) ne pourraient-ils pas s'inscrire dans la thématique prioritaire des « cheminements longs » ?

Au final, et du point de vue de la théorie sur 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 2009-2010**

Le programme 2009-2010 devrait être consacré à :

- La participation active du CAR-Clermont au projet EPIE et aux travaux du groupe « jeunes et entreprises » du réseau Céreq (sous condition de maintien du groupe de travail et de son projet éditorial *ad hoc*) et à leurs diverses valorisations. A ce titre, outre les livraisons d'un survey bibliographique de cadrage (NEF Céreq) et d'un ou plusieurs articles sur la problématique historique des encadrements de proximité, le CAR Clermont contribuera en direct à la phase d'enquête en réalisant une monographie d'entreprise ainsi qu'une analyse transversale sur les formes de socialisation organisationnelle des professions intermédiaires (Ph. Trouvé, E. Bargues) ;
- La poursuite de l'animation et la publication de travaux scientifiques issus du réseau interdisciplinaire sur les TPE/PE/PME piloté par le CAR-Clermont (*fiche 1893*) (Ph. Trouvé, E. Bargues) ;
- la participation nécessairement renouvelée du CAR-Clermont aux groupes d'exploitation de la base Génération 2004 (*fiche 1777*) et de l'Enquête Formation Continue 2006 – AES et CVTS-3 – (*fiche 1776*), notamment dans la perspective des pratiques des PME (E. Campens) ;

- de nouvelles valorisations scientifiques des travaux sur « l'anticipation et l'accompagnement social des restructurations » (*fiche 1555*) (Ph. Trouvé) et « flexibilisation des conditions de travail (*fiche 938*) (Ph. Trouvé, E. Campens) ;
- de nouvelles valorisations scientifiques des travaux sur « les pratiques de socialisation organisationnelle des petites entreprises » (*fiche 1774*) (E. Bargues).

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	12/2008	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	2,25	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 Mansour BEYE	12/2010	4	Comité d'Entreprise Européen Michelin
<b>1430</b>	<b>Gestion des âges dans les TPE/PE</b>	Emilie BARGUES-BOURLIER Etienne CAMPENS Ariane OLLIER MALATERRE (CAW Boston College, US) Marcie PITT-CATSOPHES (dir. CAW Boston College, US)	12/2010	3,5	Propre initiative Center on Aging and Work – Boston College
<b>1553</b>	<b>Innovation organisationnelle et en GRH dans PE/PME</b>	Brigitte NIVET Philippe TROUVÉ Emilie BARGUES-BOURLIER Renaud MULLER Marc-André VILETTE	12/2012	3	Initiative propre et Commission ressources humaines du Pôle de compétitivité VIAMECA
<b>1555</b>	<b>Formation, Anticipation, Mobilités. L'accompagnement social des restructurations</b>	Jean-Claude CASALEGNO	12/2010	2	CEREQ DARES

<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	12/2010	4	Thèse au LEST
<b>1775</b>	<b>Retour sur l'encadrement de proximité</b>	Philippe TROUVÉ Martine MÖBUS	12/2010	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	2	Initiative propre
<b>1777</b>	<b>Le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes</b>	Etienne CAMPENS Claudine ROMANI Isabelle BORRAS Nathalie BOSSE	12/2011	2	Initiative Propre Céreq
<b>1778</b>	<b>Placement des chômeurs</b>	Etienne CAMPENS Solenne TANGUY	08/2010	1,5	Initiative propre
<b>1779</b>	<b>Intégration verticale et mobilité des travailleurs</b>	Eric AVENEL Etienne CAMPENS Solenne TANGUY	12/2010	1,5	Initiative propre

## ETUDES NOUVELLES OU EN PROJET

<b>1893</b>	<b>Réseau TPE/PE/PME</b>	Philippe TROUVÉ	permanent	3	Initiative propre
-------------	--------------------------	-----------------	-----------	---	-------------------



**Annexe**  
fiches programme



## Animation, conseil, expertise en région

### Unité:

**Fiche numéro :** 127

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

### Responsables:

Emilie BARGUES-BOURLIER  
Etienne CAMPENS  
Philippe TROUVÉ

### 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. Resté en sommeil durant quelques mois, celui-ci est actuellement en cours de relance. 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 et au conseil scientifique de la « plateforme [interinstitutionnelle] RH » piloté par la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie-Auvergne, notamment dans le domaine de l'articulation entre la gestion des compétences et les activités de travail dans les TPE, PE. 3. En animant régulièrement des journées d'études pour le compte de partenaires régionaux, institutionnels, associatifs et professionnels tels que SAIO (service académique d'Information et d'Orientation), CIO et diverses OPCA 4. En s'impliquant depuis de nombreuses années dans la Licence Professionnelle (L3) Médiateur Socio Economique de l'Université Blaise Pascal où le CER a en charge un module conçu par le 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** 2,25

**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.

● Collectif (2008) : *Les jeunes auvergnats de l'école au premier emploi*, Rapport du Groupe des Statisticiens des Services Publiques de l'Emploi, Diffusion DRTEFP, 83p.

# 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 réalisé en 2003, pour le compte du Comité d'Entreprise Européen du Groupe Michelin, 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 : l'une auprès des responsables de chaque site, l'autre exploratoire et qualitative auprès d'un échantillon contrasté de fonctions et niveaux hiérarchiques divers et, enfin la troisième par questionnaire auprès de 521 opérateurs de deux lignes de production par site choisies pour leur comparabilité. L'exploitation scientifique des matériaux porte sur trois domaines et séries d'hypothèses : 1) 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). 2) le registre plus spécifiquement GRH : outre les déterminants sociétaux, l'acceptabilité sociale de la flexibilité dépend des formes de flexibilité mises en place par l'entreprise ainsi que des processus et méthodes utilisés, différents selon les sites. 3) Enfin dans le domaine des 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 sociale et domestique. L'année 2009 a permis d'exploiter l'axe 1 (la place des jeunes dans une entreprise à fort marché interne) grâce à l'accueil au sein du laboratoire d'un jeune chercheur en statistiques et analyse de données.

**Temps prévisionnel** 4

**Date de début:**  
01/2002

**Date de fin:** 12/2010

**Collaborateurs:**

Mansour BEYE, Université Blaise Pascal (Clermont 2)

**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:**

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

● Beye, M. (2009), Traitements statistiques et analyses de données au service de la gestion des ressources humaines, mémoire Master 1 en Statistiques et traitement de données, Université Blaise Pascal, 2 septembre, 83 p.

● Contribution à l'ouvrage en préparation sous la dir. de N. Montcel sur jeunes et entreprises (2010).

## Gestion des âges dans les TPE/PME

### Unité:

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

**Fiche numéro :** 1430

### 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 entrants dans les PE en s'appuyant sur des programmes endogènes en cours au CAR-Céreq Auvergne (fiche n° 1774) 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. Bargues). 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. Bargues, 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 a élaboré un portrait statistique et achève actuellement plusieurs études de cas de gestion des âges dans les PE françaises. Ce travail est préalable à celui d'une comparaison internationale de la gestion des âges dans le cadre d'une coopération permanente avec le CAW de Boston (E. Bargues, E. Campens).

**Temps prévisionnel** 2,5

**Date de début:**  
03/2005

**Date de fin:** 12/2010

### Collaborateurs:

Ariane OLLIER MALATERRE (CAW  
Boston College, US)  
Marcie PITT-CATSOPHES (dir. CAW  
Boston College, US)  
Philippe TROUVÉ

### 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: 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: 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.

● Colloque : Communication prévue au prochain CIFEPME 2010 « Interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME ».

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

## Unité:

**Fiche numéro :** 1437

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

**Responsable:**  
Philippe TROUVÉ

## 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. 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

## Unité:

**Fiche numéro :** 1553

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

## Responsables:

Philippe TROUVÉ  
Brigitte NIVET

## Descriptif:

Ce programme draine et met en perspective plusieurs études déjà réalisées ou en cours du CAR de Clermont-Fd, portant sur les comportements d'innovation organisationnelle et en GRH dans les PE. 1) Un premier ensemble de travaux porte sur l'exploitation de 200 diagnostics RH réalisés dans des PE de la région Auvergne dans le cadre d'une opération nationale montée par l'ACFCI (« Réseau des développeurs emploi compétences »). Au-delà d'une analyse fouillée des pratiques spontanées des entreprises qui viennent conforter les modèles configurationnels élaborés depuis quelques années par le CER-ESC, plusieurs monographies s'efforcent d'étudier longitudinalement le devenir des prescriptions de consultants appelés au chevet des PE en matière de GRH. Il en ressort globalement un manque d'actionnabilité des instrumentations proposées par les consultants dans les PE en matière de GRH. Un constat d'ailleurs confirmé par d'autres travaux conduits en 2008-2009 au sein de la cellule RH du pôle de compétitivité auvergnat ViaMéca. L'analyse développée s'efforce tout d'abord de repérer, non seulement les facteurs de succès ou d'échec de l'appropriation des outils prescrits, mais aussi et surtout la diversité de leur mode d'utilisation par des PE qui ne sont pas des tables rases. Cette première étape analytique devrait se prolonger en 2009-2010 par une recherche-action menée au sein du pôle de compétitivité, le tout faisant l'objet d'une thèse gestionnaire préparée par B. Nivet auprès du CRCGM (Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management) en collaboration avec le laboratoire ISEOR (Université Lyon 3). 2) Parallèlement, une enquête revisitant, cinq ans après, une expérience de mutualisation de la GRH dans un réseau territorialisé de PE dans l'agglomération de Clermont-Fd (cf. Trouvé et alii, 2006) devrait permettre au CER-ESC de tester la validité des méthodologies longitudinales et processuelles dans l'étude des phénomènes d'innovation organisationnelle et de GRH en contexte de PE/PME.

**Temps prévisionnel** 3

**Date de début:**  
06/2006

**Date de fin:**12/2012

## Collaborateurs:

Emilie BARGUES  
Renaud MULLER  
Marc-André VILETTE

## Demandeurs:

● DGCIS  
● Pôle de compétitivité ViaMéca  
● ARACT Auvergne

**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. (2006), « L'innovation en GRH dans les PME. Une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de petites entreprises », in P. Louart, M.-A. Vilette (éds.), *La GRH dans les PME*, Paris, Vuibert, coll. AGRH, 30 p., à paraître fin 2009

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

## Unité:

**Fiche numéro :** 1554

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

## Responsables:

Emilie BARGUES  
Philippe TROUVÉ

## 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:**

● Bargues E., 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.

● 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.

# Formation, Anticipation, Mobilités

## L'accompagnement social des restructurations

### Unité:

**Fiche numéro :** 1555

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 a 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 :** 2

**Date de début :**

09/2006

**Date de fin :**

12/2010

### Collaborateurs :

Philippe TROUVÉ  
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. (2007), « 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 H. Bertrand (ccord.), *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.

● Trouvé Ph. (2009), « Anticipation et accompagnement social des restructurations. Une étude à partir de quatorze monographies d'entreprises », *Cahiers de recherche*, n°4, Groupe ESC Clermont, 94 p.

● Casalegno J.-C., Trouvé Ph. (2009), « Le vécu des individus dans les restructurations de crise : contribution à une approche clinique des transitions professionnelles », *Cahiers de recherche*, n°3, Groupe ESC Clermont, 30 p.

● Divers articles prévus en aval :

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 ».

# Vers une approche contextualisée des pratiques de socialisation organisationnelle. Le cas des petites entreprises

## Unité:

**Fiche numéro :** 1774

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

## Responsables:

Emilie BARGUES-BOURLIER  
Ariel MENDEZ

## Descriptif:

La question initiale de ce travail était la suivante : comment les entreprises et leurs membres agissent sur le processus de socialisation organisationnelle des recrues ? La littérature permet en partie d'y répondre avec, d'une part, une typologie des pratiques de socialisation organisationnelle (PSO), et d'autre part, de multiples travaux sur l'efficacité relative des ces pratiques. Toutefois l'approche est toujours universaliste. Ainsi, on ne sait rien des liens entre contexte et PSO. Cette thèse tente d'apporter un éclairage en posant la question de recherche suivante : en quoi le contexte interagit-il avec les PSO ? Pour y répondre la théorie contextualiste a été mobilisée. Elle permet d'analyser les liens entre le contexte et le contenu des PSO, sans ignorer l'interaction des jeux d'acteurs sur l'une et l'autre de ces variables. Des propositions sur les interrelations entre ces trois variables ont été formulées. Le champ des PE est mobilisé car identifié comme le plus approprié pour réaliser une analyse contextualisée (il offre la possibilité d'observer des contextes très contrastés). Mais au-delà d'une analyse contextualiste des PSO, cette thèse enrichit les connaissances du contenu des PSO. En effet, elle revaloriser le rôle actif des recrues dans la conceptualisation des PSO. Par ailleurs, le champ des PE permet de tenir compte des pratiques peu formalisées ignorées dans les travaux antérieurs. Une étude de cas multiple a été réalisée dans 7 PE . Les résultats confirment les interactions entre le contenu, le contexte des PSO et leur processus d'élaboration. Par ailleurs, l'influence du contexte sur l'effet des PSO a été mise en évidence, ainsi que des variables de contexte qui favorisent la mise en œuvre de PSO relativement difficiles à vivre pour les recrues. Le contenu des PSO a été enrichi, clarifié et une nouvelle classification de ces pratiques a été proposée.

**Temps prévisionnel** 4

**Date de début:**  
12/2004

**Date de fin:**12/2010

## Collaborateurs:

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

## Mots clés:

THESE, PME-PMI, ETUDE DE CAS, PRATIQUE DE GRH, SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE, CONTEXTUALISME

## 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- 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.
- Colloque : Bargues E. (2008), Pratiques d'intégration dans un contexte de développement économique et social durable : le cas d'une Scop, Communication aux 3<sup>èmes</sup> Journées scientifiques euro-méditerranéennes NEPTUNE, « L'organisation revisitée au travers du développement durable : une approche multidisciplinaire », Toulon, 13-14 novembre, 19 p.
- Publication : Bargues E. (2009), « Pratiques d'intégration en contexte de développement économique et social durable : le cas d'une Scop », *Management et Avenir*, n° 26, 20 p.

## Retour sur l'encadrement de proximité

### Unité:

**Fiche numéro :** 1775

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 a consisté 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 réalise un survey bibliographique sur l'ensemble des travaux de recherche concernant les encadrements intermédiaires dans les sphères françaises et anglo-saxonnes au cours des trente dernières années. L'analyse s'efforce 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 est mis sur les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises à l'égard de ces catégories, régulièrement « oubliées »...et répétitivement « redécouvertes ». En outre, dans le prolongement des repérages bibliographiques, un travail particulier a été entrepris sur un corpus historique pour une « histoire politique des contremaîtres d'industrie ».

**Temps prévisionnel** 1

**Date de début:**  
06/2008

**Date de fin:**12/2010

**Collaborateurs:**

**Demandeurs:**  
● CEREQ 1

### Mots clés:

PROFESSION INTERMEDIAIRE, ENCADREMENT, PRATIQUE DE GRH

### Valorisations:

- Trouvé Ph. (2009), « La contribution des entreprises à la formation de leur encadrement intermédiaire : un investissement sans retour ? » *Education Permanente*, n° 178, Peut-on former à la fonction d'encadrement ?, pp. 37-53.
- Trouvé Ph. (2009), « Accompagner et soutenir le manager intermédiaire dans ses nouvelles missions », Communication au Groupe de travail *Le manager de proximité. Un acteur-clé à soutenir en temps de crise*, ANVIE, Paris, 1er juillet.
- Articles et documents divers

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

## Unité:

**Fiche numéro :** 1776

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 fait partie du 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 étaient initialement de s'interroger sur les types de formations 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. Par manque de temps, ces travaux sont restés en veille au sein du CER-ESC.

Toutefois, le CER-ESC souhaite relancer l'exploitation des données en se concentrant sur la notion de "professionnalisme de la formation professionnelle" : évaluation des besoins de formation au sein de l'entreprise, évaluation de l'incidence de la formation sur la productivité des salariés en ayant bénéficié, continuité de la formation continue ou formation au coup par coup (arrivée d'une nouvelle machine, etc.).

Outre un portrait global des comportements de formation professionnelle des entreprises en France, ces travaux devraient permettre de mieux comprendre la façon de penser la formation continue des entreprises en fonction des caractéristiques des entreprises, et peut-être de suggérer une adaptation des dispositifs incitatifs en fonction de ces caractéristiques.

**Temps prévisionnel** 2

**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

## Unité:

**Fiche numéro :** 1777

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

## Responsable:

Etienne CAMPENS

## Descriptif:

Cette fiche programme est directement liée à l'appartenance du CER-ESC au groupe d'exploitation de l'enquête Génération 2004.

Ce programme concerne l'exploitation de la base Génération 2004 collectée par le CEREQ. Les problématiques liées à l'exploitation des données de la base Génération 2004 sont les suivantes :

- Quelles sont les conditions d'orientation prédominantes pour cette population de jeunes ?
- Dans quelle mesure ces formations professionnelles supérieures permettent-elles réellement d'obtenir un diplôme, selon les diverses filières et spécialités ?
- Quelles sont les perspectives d'insertion et de carrière des jeunes sortants, diplômés de l'enseignement supérieur professionnel ?
- Vers quel type de poursuite d'études se dirigent les jeunes sortant de ces filières ?
- 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 ?

Au-delà de ces problématiques liées à Génération 2004, une extension naturelle de ces questions est l'exploitation des données des enquêtes Génération à venir. En effet, les enquêtes Génération à 5 ans et 10 ans vont permettre un suivi longitudinal plus important encore que ne le permettait Génération 2004. Dans cette optique, d'autres pistes, ayant trait à des problématiques du CAR Clermont-Ferrand. En particulier, la question des encadrements intermédiaires. En effet, les sortants de BTS et DUT ont pour "vocation" à occuper des postes d'encadrement intermédiaire. Or à regarder au sein des entreprises, il apparaît que cette adéquation n'est pas si évidente que cela. Un suivi longitudinale permettrait entre autres d'en savoir un peu plus sur le parcours professionnel de ces sortants de BTS/DUT et sur le calendrier d'accession aux postes d'encadrement intermédiaire.

**Temps prévisionnel** 2

**Date de début:**01/2009

**Date de fin:**12/2011

## 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

### Unité:

**Fiche numéro :** 1778

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** 1,5

**Date de début:**  
01/2009

**Date de fin:**08/2010

### Collaborateurs:

SOLENNE TANGUY

### Demandeurs:

● "Initiative propre" 1

### Mots clés:

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

### Valorisations:

Campens, E., Tanguy, S., "The market for job placement : a model of headhunters"

# Intégration verticale et mobilité des travailleurs

**Unité:****Fiche numéro :** 1779

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** 1,5**Date de début:**  
01/2009**Date de fin:**12/2010**Collaborateurs:**Eric AVENEL  
SOLENE TANGUY**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

**Mots clés:**

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

**Valorisations:**

## Réseau TPE/PE/PME

### Unité:

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

**Fiche numéro : 1893**

### Responsable:

Philippe TROUVE

### Descriptif:

Le CAR-Clermont pilote un groupe de chercheurs spécialistes de la PME, issus du réseau Céreq, de l'Université ou d'écoles de gestion. En s'appuyant sur la souplesse et la réactivité d'un fonctionnement en réseau, ce collectif à vocation transdisciplinaire (GRH, économie industrielle, sociologie, histoire...) fonctionne à travers des journées d'études, des groupes de travail, des ateliers d'écriture, des auditions d'experts, et des échanges d'informations en temps réel. Ses objets d'étude sont multiples, mais avec une prédilection pour les TPE/PE plutôt que les PME et les thématiques du Céreq : emploi, travail, formation professionnelle, insertion professionnelle, construction des compétences, pratiques de gestion des ressources humaines. Quatre réunions ont déjà eu lieu (3.12.2008 et 10.02.2009 au CAR de Clermont-Fd ; 30.04.2009 au CAR de Montpellier et 10.07.2009 auprès du Céreq Marseille). Elles ont permis de lancer et de structurer le réseau (objectifs, principes de fonctionnement, échanges sur travaux en cours, préparation de publications communes, définition d'outils de communication internes, etc.). Trois axes de travail « structurants » ont été retenus pour les mois qui viennent :

- Veille et suivi de thèmes émergents sur les PME
- Réalisation de recherches, études (réponses d'appels à projets) et publications
- Enseignements, séminaires, expertises

**Temps prévisionnel 3**

**Date de début:**

01/2009

**Date de fin:**

permanent

### Collaborateurs:

**Emilie BARGUES**  
**Elyes BENTABET**  
Jean-Paul CADET  
**Bruno COURAULT**  
Helga FOURE-JOOPEN  
Martine GADILLE  
Cécile GRANIE  
Joachim HAAS  
Zino KHELFAOUI  
Emilie LANCIANO  
Michel MARCHESNAY  
Stéphane MICHUN  
Renaud MULLER  
Brigitte NIVET  
Agnès PARADAS  
Marion POLGE  
Marc-André VILETTE

### Demandeurs:

● "Initiative propre" 1

**Mots clés:**

PME-PMI, PRATIQUE DE GRH, ECONOMIE INDUSTRIELLE

**Valorisations:**

- Articles : Projet d'un numéro spécial de la revue Education Permanente
- Colloques : Projets de communications (GREFSO, Université de Marrakech les 11 et 12 mars 2010 ; AGRH/AIRPME 1<sup>er</sup> avril 2010 à Montpellier, CIFEPME des 27-28 octobre 2010 à Bordeaux)

