

# Bilan 2010 et Programme 2011

---

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





**Directeur**

Philippe TROUVÉ

**Chargé d'études**

Etienne CAMPENS

**Chercheurs associés**

Emilie Bargues (CER-ESC, CRCGM)

Marina Bourgain (CER-ESC, CRCGM)

Jean-Claude Casalegno (CER-ESC)

Eléonore Marbot (CER-ESC, CRCGM)

**Cadre chargée de mission pour la recherche**

Paulette JOURDAIN



# Sommaire

<b>1. Identité du Centre associé dans le laboratoire d'accueil .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Les axes de travail du CAR au regard du resserrement thématique du Céreq, documents livrables envisagés : rapports d'études, collections du Céreq .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Les axes de travail du CAR au regard des axes de recherche du laboratoire d'accueil : projets de publications académiques .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Les projets du CAR en matière d'animation régionale .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Les axes prioritaires du Centre associé pour 2011 .....</b>	<b>11</b>
Annexe programmatique 2011 .....	12
Fiches programme .....	17



## 1. Identité du Centre associé dans le laboratoire d'accueil

Le CAR Céreq de Clermont-Fd 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*) 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. Celui-ci a été renouvelé en juin dernier pour cinq années. Le Groupe ESC figure actuellement au 47<sup>ème</sup> rang du Business School Ranking du Financial Times (septembre 2010).

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 du 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 direction scientifique de la thématique « *Mondes sociaux des petites entreprises, ressources humaines et marchés du travail* » et participe aux autres thématiques dont : « *Management des situations extrêmes* » et « *Gouvernance, information et organisations responsables* ». 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. Il organise, les 28 et 29 octobre 2010, en collaboration avec le CRCGM, la 2<sup>ème</sup> Université « Réalités et perspectives du développement durable ». 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 (CRCGM) décrites plus haut, qui permettent au CER-ESC d'accueillir des stagiaires en Master 2 ou

en direction de thèses (actuellement 5 thèses suivies), 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 axes de travail du CAR au regard du resserrement thématique du Céreq, documents livrables envisagés : rapports d'études, collections du Céreq**

En s'appuyant sur ses ancrages institutionnels et ses hybridations disciplinaires (la sociologie, l'économie et les sciences de gestion), le CER-ESC s'efforce depuis quelques années de définir les contours d'une véritable socio-économie des ressources humaines qui l'inscrit de façon dominante dans les sous-thèmes nouvellement répertoriés : *Les débuts de carrière, Transformation du travail et des organisations, Gestion de l'emploi et des carrières, formation et développement des compétences*.

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. 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 relance actuellement un programme de comparaison internationale sur la gestion des âges (fiche 1430).

Plus récemment, le CAR souhaite profiter de nouvelles relations avec les partenaires régionaux pour s'investir dans l'étude de l'offre de formation et des processus de certification. Divers conventionnements sur des sujets de préoccupation des acteurs régionaux sont prévus et l'invitation faite au Céreq pour être membre du CPRDF va en ce sens. La participation aux groupes d'exploitation des enquêtes Génération ("devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes") et les travaux sur le placement des chômeurs d'Etienne Campens pourraient concrétiser cette orientation.

Plusieurs états d'avancement sont à évoquer : des publications réalisées ou à valorisation imminente, et des publications prévues.

Sur le premier registre (valorisations réalisées ou imminentes) :

- Le programme d'exploitation de l'enquête « flexibilité et conditions de travail » dans l'entreprise Michelin (fiche 938) semble enfin porter ses fruits et un groupe d'écriture issu de « Jeunes et Entreprise » travaille sur la publication d'un numéro spécial de *Formation Emploi*, qui devrait paraître en Janvier 2011 ;
- Les travaux sur les innovations organisationnelles (fiche 1553) ont été valorisés par des chapitres d'ouvrage (Trouvé *et al.*, 2010 in *La GRH dans les PME*, éd. Vuibert ; Trouvé, 2010, in *Regards croisés sur les mutations du travail [...]*, Presses de l'Université Laval) ou sont en cours de valorisation (Nivet *et al.*, à paraître en 2011 dans les Cahiers de Recherche CER-ESC) ;

- Les travaux issus de la thèse d'Emilie Bargues (*fiches 1774 et 1983*) ont donné lieu à plusieurs publications d'articles scientifiques : Bargues, 2009, in *Management et Avenir* ; Bargues, 2010, in *Education Permanente*, et colloques (*Colloque AGRH AIREPME et 10è Congrès International Francophone sur l'entrepreneuriat et la PME*) ;
- Le réseau TPE/PE/PME (*fiche 1893*) atteint son rythme de croisière et donne lieu à de multiples publications scientifiques et des ouvrages : Bentabet coord, 2010 et Louart et Vilette, 2010, in *La GRH dans les PME*, éd Vuibert).

Sur le second registre (publications à venir) :

- les nouvelles relations avec les acteurs régionaux, pourraient, devraient, donner lieu à des publications Céreq (*Bref Orange*), mais ce point sera abordé dans les projets du CAR en matière d'animation régionale ;
- le programme consacré à la gestion des âges (*fiche 1430*), est maintenant pris en charge par une spécialiste de la question recrutée au sein du Pôle MRH du Groupe ESC Clermont (Eléonore Marbot). Il s'agira de relancer la collaboration avec le Center on Aging & Work du Boston College afin d'effectuer une comparaison internationale de la gestion des âges ainsi qu'une analyse des accords de branche sur les seniors dans le contexte français (possibilité d'un *Bref-Céreq*) ;
- 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*) qui donneront lieu à la publication d'une *NEF* non réalisée dans l'exercice précédent ;
- le travail d'exploitation des enquêtes Génération, et plus particulièrement de l'enquête Génération 1998 à dix ans doit donner lieu en 2011 à une ou plusieurs publications collectives dans les revues du Céreq auxquelles le CAR-Céreq apportera sa contribution (*Bref, NEF, Formation Emploi*) ;
- les travaux sur le placement des chômeurs doit donner lieu à une publication Céreq de type *Bref* et, si possible, à des valorisations dans des revues scientifiques (*fiche 1778*) ;
- une nouvelle fiche sur les pratiques de socialisation des entreprises et la catégorie socioprofessionnelle des nouvelles recrues (*fiche 1983*) a été créée et devrait donner lieu à une première publication dans une collection du Céreq.

### **3 – Les axes de travail du CAR au regard des axes de recherche du laboratoire d'accueil, projets de publications académiques**

La majorité des travaux produits par le CER-ESC (laboratoire d'accueil) dans le champ de la GRH sont naturellement en lien avec les thématiques du Céreq. Mais il n'en est pas de même pour les autres spécialités de la gestion développées dans le CER-ESC (Finances, Stratégie, Marketing...). En revanche, les travaux du CAR-Céreq ont pris une nouvelle place significative dans les activités du pôle local de recherche en gestion et management (CRCGM) d'une part, au titre de la thématique « *Mondes sociaux des petites entreprises, ressources humaines et marchés du travail* », animée par Philippe Trouvé et, d'autre part, par la participation plus ponctuelle des membres du CAR aux thématiques : « *Gouvernance, information et organisation responsable* » et « *Management des situations extrêmes* ».

La thématique *Mondes sociaux* [...] est issue de la longue tradition de recherche du CER-ESC sur les TPE/PE/PME. Sur ce domaine, de nombreuses publications ont déjà eu lieu dans les années passées (*NEF* n°37, Bentabet, 2008).

Trois chantiers sont ici simultanément ouverts :

- création d'un réseau de chercheurs sur les PME issus d'institutions diversifiées (laboratoires CNRS, universités, Céreq) se réunissant plusieurs fois par an en ateliers thématiques ou groupes d'écriture ;
- analyse des conditions de l'innovation sociale et en GRH dans les réseaux de PME. Ce chantier mobilise un collectif de travail (B. Nivet, L. Calamel, M. Bourgain, J.-C. Casalegno, P. Trouvé, M.-A. Vilette) en relation avec le groupe « PME et Territoire » de l'AGRH et le pôle de compétitivité Viameca ;
- projet d'exploitation éventuelle de l'enquête Réponse de la DARES menée en 2010-2011 centré sur les entreprises de 10 à 20 salariés. Un collectif de réponse à l'appel à projets non encore paru a été constitué à cet effet par les enseignants chercheurs du CER-ESC et du CRCGM.

La thématique *Gouvernance, information et organisation responsable* du CRCGM permet en outre de mobiliser les travaux du CER-ESC/CAR Céreq sur la flexibilisation des conditions de travail et le fonctionnement des marchés internes, les anticipations et l'accompagnement social des restructurations, ainsi que l'évolution des encadrements de proximité (programme EPIE). Les perspectives de valorisation académique concernent :

- un article sur le modèle français des restructurations ;
- un autre sur la place des jeunes dans les entreprises à fort marché interne (numéro spécial de *Formation Emploi*, cité en § 2.) ;
- un article sur « Contribution à une histoire politique et sociale de l'encadrement industriel », l correspondant aux travaux sur l'encadrement de proximité.

Enfin, E. Campens prévoit de relancer et de continuer ses recherches théoriques sur les ajustements nécessaires du marché du travail et de ses institutions, face aux difficultés rencontrées par les travailleurs les moins favorisés, dont les demandeurs d'emploi :

- publication d'au moins un article sur le placement des chômeurs dans une revue scientifique française ou internationale (certainement *Labour*) ;
- publication d'un article sur le profil d'indemnisation des chômeurs en fonction du degré d'effort et du taux d'arrivée des offres d'emploi (*Economic Letters*).

#### **4 – Les projets du CAR en matière d'animation régionale**

Sur le plan de son activité régionale, le CAR de Clermont a souhaité rationaliser son activité en procédant à des ajustements stratégiques. Une multitude de contacts directs ont été établis avec les principaux acteurs de la relation formation-emploi au niveau régional. Ainsi, la direction de l'AFPA, la direction de la Formation et Apprentissage du Conseil Régional, les responsables des principaux OPCA, la direction de Pôle Emploi ont été rencontrés pour évoquer les collaborations actives à court et long termes. Ces contacts ont déjà donné lieu à différents projets :

- conventions de partenariats financés par l'AFPA, portant sur la formation et l'analyse du devenir des sortants sans diplôme du système scolaire/universitaire ;
- contacts sur le domaine de la formation avec les OPCA. Sur ce point, OPCALIA souhaiterait faire du CAR Céreq son principal interlocuteur local pour échanger sur le domaine de la formation ;
- coopération possible avec Pôle Emploi sur l'exploitation de ses bases de données ;
- sollicitation du Conseil Régional d'Auvergne (Direction Formation et Apprentissage) pour la participation du CAR-Céreq aux commissions du CPRDF, avec possibilités de prolongements par des études spécifiques conventionnées.

## 5 – Les axes prioritaires du Centre associé pour 2011

Pour le CAR Céreq de Clermont-Ferrand, l'année 2011 sera essentiellement d'animation régionale et de valorisation de travaux empiriques réalisés les années précédentes

Les axes prioritaires du CAR Clermont-Ferrand pour 2011 :

- activation d'un réseau de recherche et d'études au niveau régional avec les principaux acteurs (Pôle Emploi, AFPA, OPCA, Conseil Régional, DIRRECTE) (*fiche 127*), avec pour objectif de passer des conventions d'étude propices à des publications Céreq en aval (E. Campens) ;
- réactivation de la collaboration avec le Boston College (Etats-Unis) (*fiche 1430*). Objectif : un article dans *Management et Diversité*, une ou plusieurs publications sur les accords de branche senior en France (E. Marbot) ;
- Poursuite des travaux collectifs au sein du CER-ESC ou du réseau TPE/PE/PME sur les innovations organisationnelles et sociales dans les PE/PME en réseau (*fiche 1553*). Objectif : production d'un Cahier de recherche du CER-ESC (B. Nivet) ;
- publication d'un survey bibliographique concernant les trente dernières années sur les encadrements de proximité (*fiche 1775*). Objectif : réalisation d'une NEF (Ph. Trouvé) ;
- valorisation des exploitations de l'enquête Génération 98 à dix ans (*fiche 1777*). Objectif : un *Bref* ou NEF ou numéro spécial de *Formation Emploi* (E. Campens) ;
- valorisation scientifique des travaux ayant trait aux politiques publiques pour l'accompagnement des chômeurs (*fiche 1778*). Objectif : deux articles dans des revues scientifiques (idéalement *Labour* et *Economic Letters*) (E. Campens) ;
- poursuite de l'animation du réseau interdisciplinaire sur les TPE/PE/PME (*fiche 1893*) et des productions scientifiques qui pourraient en être issues (Ph. Trouvé, E. Bargues, B. Nivet, M. Bourgain) ;
- approfondissement des pratiques de socialisation des entreprises en relation avec la catégorie socioprofessionnelle (*fiche 1983*) publications à définir (E. Bargues).

**CENTRE ASSOCIE DE CLERMONT-FERRAND  
ANNEXE PROGRAMMATIQUE 2011**

<b>N°ETUDE</b>	<b>TITRE</b>	<b>AUTEURS</b>	<b>Date de fin prévue</b>	<b>Temps prévu en 2010/2011 (en mois)</b>	<b>Valorisations Céreq</b>	<b>Autres valorisations</b>
----------------	--------------	----------------	---------------------------	-------------------------------------------	----------------------------	-----------------------------

**ETUDES EN COURS**

<b>127</b>	<b>Animation, conseil, expertise en région</b>	Etienne CAMPENS  Philippe TROUVÉ	Permanent	3	A définir : <i>Bref/Orange</i>	A définir
<b>938</b>	<b>Flexibilisation productive, comportement des salariés et régulations sociales dans plusieurs établissements de la Compagnie générale des Etablissements Michelin (Comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni)</b>	Philippe TROUVÉ  Etienne CAMPENS  Mansour BEYE	12/2011	4	2011 : Numéro spécial <i>de Formation Emploi</i>	A définir

1430	<b>Gestion des âges dans les TPE/PE</b>	<p>Eléonore MARBOT</p> <p>Ariane OLLIER MALATERRE (CAW Boston College, USA)</p> <p>Marcie PITT-CATSOUPHES (Dir. CAW Boston College, USA)</p>	12/2011	2	2011 : Possibilité d'un <i>Bref</i>	2011 : 1 publication dans la revue <i>Management et Avenir</i>
1553	<b>Innovation organisationnelle et en GRH dans les PME</b>	<p>Brigitte NIVET Philippe TROUVÉ Emilie BARGUES Jean-Claude CASALEGNO Marina BOURGAIN Marc-André VILETTE</p>	12/2012	3		<p>2010 : Trouvé P. et al., in <i>La GRH dans les PME</i>, ed. Vuibert ; Trouvé P., in <i>Regards croisés sur les mutations du travail</i>, Presses de l'Université Laval</p> <p>2011 : <i>Cahier de recherche CER-ESC</i></p>
1555	<b>Formation, anticipation, mobilités. L'accompagnement social des restructurations</b>	Philippe TROUVÉ	12/2011	2		

<b>1774</b> (ancienne fiche thèse n°69)	<b>Les pratiques de socialisation organisationnelle des nouveaux entrants. Une étude de cas multiple dans le champ des petites entreprises</b>	Emilie BARGUES	12/2011	1		2009 : Bargues E., in <i>Management et Avenir</i> 2010 : Bargues E. in <i>Education permanente</i>
<b>1775</b>	<b>Retour sur l'encadrement de proximité</b>	Philippe TROUVÉ  Martine MÖBUS	12/2011	1	2011 : <i>NEF</i>	2010 : Bentabet E. (coord.), Louart et Vilette, in <i>La GRH dans les PME</i> , ed. Vuibert
<b>1777</b>	<b>Le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes</b>	Etienne CAMPENS	12/2011	2	2011 : 1 <i>Bref</i> ou <i>NEF</i> ou numéro spécial <i>Formation Emploi</i>	
<b>1778</b>	<b>Placement des chômeurs</b>	Etienne CAMPENS  Solenne TANGUY	12/2011	2	1 <i>Bref</i>	2011 : 2 articles dans des revues scientifiques
<b>1893</b>	<b>Réseau TPE/PE/PME</b>	Philippe TROUVÉ	Permanent	3	1 publication Céreq à définir	

## ETUDES NOUVELLES OU EN PROJET

<b>1983</b>	<b>Pratiques de socialisation des entreprises et catégorie sociaux professionnelle des recrues</b>	Emilie BARGUES	12/2012	1	A définir	A définir
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------	---	-----------	-----------



## **Annexe**

# Fiches programme



## Animation conseil, expertise en région

**Fiche numéro :** 127

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

**Responsable:**  
Etienne CAMPENS

### **Descriptif:**

Cette fiche est habituellement dédiée à l'animation régionale de la réflexion sur la relation Formation/emploi/travail.

Le CER a anticipé la réorientation stratégique du CEREQ en prenant des contacts avancés avec les principaux acteurs de l'orientation et de la relation formation-emploi au niveau régional et en rationalisant le mode de collaboration avec ces acteurs. Ainsi, le pourtant ambitieux groupe de travail des statisticiens des services publics de l'emploi a été abandonné faute de participants motivés en dehors du CAR Auvergne. Toutefois, de nouveaux contacts ont été créés avec des acteurs clés de l'orientation et de la relation formation-emploi en Auvergne : le directeur de l'AFPA, les principaux OPCA régionaux (OPCALIA, AGEFOS-PME, etc.), le directeur de Pôle Emploi Auvergne, le directeur Formation et Apprentissage du Conseil Régional.

Ces contacts, dans le but de créer un réseau nouveau et actif en Auvergne sur le domaine de la relation formation emploi donne déjà ses premiers résultats :

- la direction Formation et Apprentissage du Conseil Régional a convié le CEREQ à participer activement au CPRDF. La participation au CPRDF, dont les premières réunions effectives débutent en décembre 2010, permettra d'étendre le réseau à ses autres membres, dans le but de rendre active l'interaction entre les différents acteurs (DIRRECTE, INSEE, Rectorat), là où le GSPER a semble-t-il échoué.
- la Direction de l'AFPA souhaite étudier les différentes pistes de recherche afin de conventionner les relations entre le CEREQ et l'AFPA
- la Direction de Pôle Emploi souhaite une collaboration sur les données collectées par ses services au niveau régional.

Ces contacts avancés menés par le Centre Associé s'ajoutent à d'autres participations antérieures au sein même des acteurs régionaux, telles que la participation des membres du CAR au conseil scientifique de l'OREF, au conseil d'orientation de l'ARACT et à leur audition sur le domaine de la relation formation-emploi dans le cadre du CESR..

**Temps prévisionnel :** 3

**Date de début:**

**Date de fin:**

**Fiche Permanente**

**Collaborateur:**  
Philippe TROUVÉ

**Demandeurs:**  
● CEREQ  
● Pôle Emploi  
● AFPA  
● Conseil Régional

**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 1er emploi*, Rapport du Groupe des Statisticiens des Services Publiques de l'Emploi, Diffusion DRTEFP, 83 p.

# Flexibilisation productive, comportement des salariés et régulations sociales sans plusieurs établissements de la Cie générale des Etablissements Michelin. Comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni

**Fiche numéro :** 938

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

**Responsable:**  
Philippe TROUVÉ

## **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.

**Temps prévisionnel :** 4

**Date de début:** 01/2002  
**Date de fin:** 12/2011

## **Collaborateurs:**

Etienne CAMPENS (CE, CAR Céreq)  
Mansour BEYE (Université 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 P., Borel P. (2003), Flexibilité et conditions de travail. Etude comparée sur cinq sites de l'entreprise Michelin en Europe, juin, 81 p. + annexes (confidentiel), édité en 8 langues.

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

● Beye M. (2009), « Traitement statistiques et analyses de données au service de la gestion des ressources humaines », Mémoire Master 1 Statistiques et traitements de données, Université Blaise Pascal, septembre, 83 p.

● Trouvé P., Campens E. (2010), « La place des jeunes opérateurs dans les entreprises industrielles à fort marché interne : illustration à partir du cas Michelin », contribution au numéro spécial de *Formation Emploi* sur Jeunes et entreprises.

## Gestion des âges dans les TPE/PE

**Fiche numéro :** 1430

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

**Responsable:**  
Eléonore MARBOT

### **Descriptif:**

La recherche menée par le CER-ESC a porté sur l'étude sur « l'adaptation professionnelle des travailleurs âgés et la transmission des compétences dans les PME d'Auvergne » [Courault, Bourlier, Trouvé (2004), (2005)]. Depuis cette date, les travaux ont peu avancé.

Le recrutement d'Eléonore Marbot à l'ESC Clermont va permettre de relancer cet axe de recherche avec deux objectifs pour l'année 2011 :

1. Renouer des liens avec le Center on Aging & Work du Boston College (Etats-Unis) pour mettre en place une collaboration sur la gestion des âges. L'objectif étant à moyen terme d'effectuer une comparaison internationale.

2. Analyser les accords de branche 2009-2010 sur les seniors (2011). Dans un deuxième temps, les accords d'entreprises ou plans d'action seniors, seront analysés en Auvergne, (2012)

Enfin, en collaboration avec la chaire Diversité de l'ESC Clermont et l'ARACT, des études pourront également être menées sur les conditions de succès de mise en place d'une gestion des âges dans les TPE, PE.

**Temps prévisionnel :** 2

**Date de début:**  
09/2010

**Date de fin:**12/2011

### **Collaborateurs:**

Arianne OLLIER MALATERRE  
Marcie PITT-CATSOPHES  
Etienne CAMPENS

### **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, ACCORDS DE BRANCHE, ACCORDS D'ENTREPRISE

## **Valorisations:**

● Publications : Management et diversité : approches théoriques, approches comparées, février 2011 (E. Marbot).

● Travaux de recherche : revue non définie :

- les accords de branches seniors : analyse et impact sur les outils de gestion
- les accords de branches seniors : analyse et impact sur les représentations des seniors

# Innovation organisationnelle et en GRH dans les PE/PME

**Fiche numéro :** 1553

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

**Responsables:**  
Brigitte NIVET  
Philippe TROUVÉ

## **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 et 2010 au sein de la cellule RH du pôle de compétitivité auvergnat ViaMéca. Ces travaux non encore publiés tentent de dépasser le dogme du déterminisme technologique pour se consacrer aux innovations (inter)organisationnelles et sociales. Cet axe de recherche qui donne lieu à la préparation d'un doctorat en sciences de gestion poursuivi par B. Nivet au sein du CRCGM (Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management) fera l'objet en 2011 d'un Cahier de recherche et de plusieurs publications et, en 2012, d'expérimentations (Cercle d'innovations sociales).

2) Parallèlement, une enquête revisitant, six ans après (en 2011), 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 d'éprouver les 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  
Marina BOURGAIN  
Jean-Claude CASALEGNO  
Marc-André VILETTE

**Demandeurs:**  
● DATAR et Conseil régional Auvergne  
et CR Rhône-Alpes  
● Pôle de compétitivité ViaMéca  
● ARACT Auvergne

**Mots-clés:**

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

**Valorisations:**

- Article : Trouvé P. (2004), « Sept considérations sur la gestion innovante des ressources humaines dans les PME », *Personnel*, n°450, juin, pp. 28-35
- Ouvrage : Trouvé P., Bernon J., Coutebergues R., Quint C. (2010), « L'innovation en GRH dans les PME. Une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de petites entreprises », in Louart P., Vilette M.A. (eds), *La GRH dans les PME*, Paris, ed. Vuibert, coll. AGRH, pp. 19-53
- Chapitre d'ouvrage : Trouvé P. (2010), « Comment l'innovation en GRH se fraie un passage ? Analyse d'une expérience de mutualisation dans un réseau localisé de très petites entreprises », in Lapoint P.-A. Lapointe, Pelletier J., Vaudreuil F. (eds), *Regards croisés sur les mutations du travail*, Actes des deuxièmes journées internationales d'étude sur le travail et les pratiques d'intervention, 27-29 août 2008, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 389-405
- Barges E., Bourgain M., Casalegno J.-C., Nivet B., Saoudi L., Trouvé P., Vilette M.-A., Cahier de recherche CER-ESC en cours d'élaboration, sur Innovations sociales et PME (à paraître en 2011)

# Formation, Anticipation, Mobilités

## L'accompagnement social des restructurations

**Fiche numéro :** 1555

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

**Responsable :**  
Philippe TROUVÉ

### **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, qui est seul aujourd'hui en voie de prolongation, 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. La suite et la fin de ce programme sont essentiellement de valorisation et ont pris du retard. Les Working papers en cours devraient être testés au cours du premier semestre 2011 au sein des séminaires de la thématique « Gouvernance » du CRCGM (Centre de recherche clermontois en gestion et management).

**Equivalent Temps Plein Annuel :** 2

**Date de début :**  
09/2006

**Date de fin :** 12/2011

### **Collaborateurs :**

Dominique MEFLET  
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 Bertrand H. (coord.), *Anticipation, formation, mobilités (Anticipation et accompagnement des restructurations)*, Rapport à la Dares, conv. 05000074, Groupe Alpha, Céreq, O.S.E., Paris, 15 novembre, pp. 433-573.

● Trouvé Ph. (2009), « Anticipation et accompagnement social des restructurations. Une étude à partir de quatorze monographies d'entreprises », *Cahier de recherche*, n°4, CER-ESC, 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 », *Cahier de recherche*, n°3, CER-ESC, 30 p.

● Divers articles prévus en aval dont :

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 »

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

**Fiche numéro :** 1774

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

**Responsables:**  
Emilie BARGUES  
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 :** 1

**Date de début:**  
12/2004

**Date de fin:** 12/2011

**Collaborateurs:**

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

## **Mots clés:**

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

## Retour sur l'encadrement de proximité

**Fiche numéro :** 1775

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

**Responsables:**  
Martine MÖBUS  
Philippe TROUVÉ

### **Descriptif:**

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

**Temps prévisionnel :** 1

**Date de début:**  
06/2008

**Date de fin:** 12/2011

**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, Numéro spécial : 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

**Fiche numéro :** 1776

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIÉ

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. Plus précisément, l'exploitation devait s'orienter vers 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.).

**Etude achevée**

**Temps prévisionnel :** 0

**Date de début:**  
01/2009

**Date de fin:** 12/2010

**Collaborateurs:**

Renaud DESCAMPS

**Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1  
● CEREQ 1

**Mots-clés:**

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

**Valorisations:**

# Le devenir des sortants des études supérieures professionnelles courtes

**Fiche numéro :** 1777

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIÉ

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 aux groupes d'exploitation des enquêtes Génération.

Ce programme lancé à l'occasion du souhait d'exploitation de l'enquête Génération 2004 se déplace vers l'enquête Génération 98 à dix ans. Les problématiques liées à l'exploitation des données sont les suivantes :

- Quelles sont les perspectives *d'insertion et de carrière* des jeunes sortants, diplômés de l'enseignement supérieur court professionnel ? L'insertion dans l'emploi confirme-t-elle la professionnalisation acquise en cours d'études ? Quelles seraient l'ampleur - réelle et perçue subjectivement par les individus - des « déclassements » éventuels ?
- Quelle est la correspondance en amont entre BTS/DUT et professions intermédiaires, en particulier pour le cas des contremaîtres, techniciens et agents de maîtrise (caractérisés par un fort marché interne et une frontière proche des cadres). Quels allers-retours intracatégoriels, notamment pour les agents de maîtrise ? Comment sont réalisées les aspirations des titulaires de BTS/DUT de devenir cadres ?

**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

**Fiche numéro :** 1778

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIÉ

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) : 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).

La valorisation de ces travaux a pris plus de temps que prévu. Toutefois, étant donné l'enjeu de politique économique du sujet, un effort particulier de publication et d'approfondissement va être mené pour l'année à venir.

**Temps prévisionnel :** 2

**Date de début:**  
01/2009

**Date de fin:**12/2011

**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 » - Working Paper

# Intégration verticale et mobilité des travailleurs

**Fiche numéro :** 1779

**Unité:** CEREQ-CENTRE ASSOCIÉ  
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.

## **Etude achevée**

**Temps prévisionnel :** 0

**Date de début:**  
01/2009

**Date de fin:**12/2010

**Collaborateurs:**  
Eric AVENEL  
Solenne TANGUY

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

## **Mots-clés:**

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

## **Valorisations:**

**Fiche numéro :** 1893

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

**Responsable :**  
Philippe TROUVÉ

### **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. Huit 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 ; 16.10.2009 à l'Université d'Avignon ; 14.01.2010 auprès du CAR d'Aix-en-Provence ; 28.04.2010 à l'ESC Saint-Etienne ; 1.10.2010 auprès du CAR de Toulouse). 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  
Marina BOURGAIN  
Jean-Paul CADET  
Agnès CHECCAGLINI  
Helga FOURE-JOPPEN  
Martine GADILLE  
Joachim HAAS  
Zino KHELFAHOUI  
Emilie LANCIANO  
Agnès LEGAY  
Julien MACHADO

### **Demandeurs:**

● "Initiative propre" 1

Michel MARCHESNAY  
Isabelle MARION  
Stéphane MICHUN  
Brigitte NIVET  
Agnès PARADAS  
Marion POLGE  
Marie RAVEYRE  
Lynda SAOUDI  
Olivier TORRES  
Marc-André VILETTE

**Mots clés:**

PME-PMI, PRATIQUE DE GRH, ECONOMIE INDUSTRIELLE

**Valorisations:**

Nombreuses contributions dans :

● Bentabet E. (coord.) (2010), Dossier : « Formation et innovation dans les petites entreprises », *Education Permanente*, n° 182, mars, 265 p.

● Louart P., Vilette M.-A. (2010), *La GRH dans les PME*, Paris, Vuibert, coll. AGRH, 402 p.

# Pratiques de socialisation des entreprises et catégorie socioprofessionnelle des recrues

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

**Fiche numéro :** 1983

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

**Responsable:**  
Emilie BARGUES

## **Descriptif:**

Après avoir étudié les pratiques de socialisation des PME en tenant compte des spécificités des contextes organisationnels spécifiques à ce champ (fiche n°1774), cette nouvelle recherche teste l'hypothèse d'une segmentation des pratiques de socialisation en fonction des catégories socioprofessionnelles des recrues. Une étude de cas dans un établissement sidérurgique comptant 2500 salariés est menée. L'intégration de trois recrues relevant de trois catégories socioprofessionnelles différentes (ouvrier, cadre et technicien) est étudiée. Des entretiens semi-directifs sont réalisés avec chacune d'elle, ainsi qu'avec leurs responsables hiérarchiques et certains de leurs collègues. L'approche est longitudinale puisque trois vagues d'entretiens sont prévues au cours du processus de socialisation des recrues : le premier moins d'un mois après leur entrée, le deuxième deux mois plus tard et le 3<sup>ème</sup> plus de 6 mois après leur arrivée. Par ailleurs des observations directes des journées d'intégration et des premières journées des recrues sur leur poste de travail sont également réalisées. La mise en perspective de cette recherche avec celle portant sur les pratiques de socialisation des PME (fiche n°1774) devrait également permettre une comparaison PME/grandes entreprises et de vérifier l'existence d'une spécificité des pratiques de socialisation des PME.

**Temps prévisionnel :** 1

**Date de début:**  
04/2010

**Date de fin:** 12/2012

**Collaborateurs:**

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

**Mots clés:**

ETUDE DE CAS, PRATIQUE DE GRH, SOCIALISATION ORGANISATIONNELLE,  
CATEGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

**Valorisations:**



