



Tous gestionnaires des Ressources Humaines ? Le cas de réseaux d'action sociale

Sylvie Rascol-Boutard

► **To cite this version:**

Sylvie Rascol-Boutard. Tous gestionnaires des Ressources Humaines ? Le cas de réseaux d'action sociale . Congrès de la Société Québécoise de Science Politique, 2010, Québec, Canada. <hal-01632451>

HAL Id: hal-01632451

<https://hal-umontpellier.archives-ouvertes.fr/hal-01632451>

Submitted on 10 Nov 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Tous gestionnaires des Ressources Humaines ?

Le cas de réseaux d'action sociale

Sylvie RASCOL-BOUTARD, MCF

Université d'Orléans, Faculté de Droit, d'Economie et de Gestion

Laboratoire Collectivités Locales, Rue de Blois ó BP 6739

45067 Orléans Cedex 2

tél : 02.38.41.71.52 ; fax : 02.38.41.72.10 ó sylvie.rascol-boutard@univ-orleans.fr

Résumé :

En cas de défaillance des pratiques de GRH, les ajustements des RH par la pratique ont des effets positifs sur la performance. L'étude de réseaux d'action sociale montre que dans un contexte interorganisationnel particulier, coopérations et RH ont un rôle primordial dans la réalisation de la performance. L'autorégulation des RH permet aux usagers de trouver leur voie dans la relation de co-production de service. L'analyse des modalités utilisées par les RH pour développer leurs compétences fournit des pistes de réflexions et d'actions pour le gestionnaire des RH.

Mots clés : réseau, autorégulation, compétences individuelles et collectives ó GRH

Looking For HR Managers

The Case of Welfare Networks

Abstract

In the event of failures in HRM practices, do the adjustments of HR by the practice have positive effects on performance? The study of welfare networks shows that in a particular inter-organizational context, co-operations and HR have a paramount role in the realization of performance. The self-regulation of HR enables users to find their ways in the relation of service coproduction. The analysis of the ways HR develop their skills provides means to act for HR managers.

Key words: interorganizational networks, self-regulation, individual and collective competences, HR Management

Introduction

La place et le rôle des politiques de Gestion des Ressources Humaines (GRH) ont été très largement mis en lumière par la littérature. Ainsi par exemple la relation vertueuse entre mise en œuvre de politiques de GRH et performance, parce que ces pratiques permettent le développement des compétences clés nécessaires à la réalisation de la performance, a souvent été démontrée (Pfeffer, 1994, 1997 ; Huselid, 1994 ; Delaney et Huselid, 1996 ; Necker et Huselid, 2000 etc.). En effet, le lien entre Ressources Humaines (RH) et performance est incontournable (Bournois et Brabet, 1993 ; Pfeffer et Veiga, 1999¹).

Cependant, en l'absence de GRH, ou en présence de politiques de GRH non adaptées, les acteurs trouvent-ils les ressources nécessaires au développement de leurs compétences pour répondre aux impératifs des activités ? En d'autres termes, les ajustements des Ressources Humaines (RH) elles-mêmes peuvent-ils avoir des effets positifs sur le développement de compétences, et donc sur la performance ? Et, autre dimension de ces questions, quelle politique de GRH permettrait d'améliorer ces auto-régulations, si ces dernières existent ?

Ces questions sont particulièrement prégnantes dans les dispositifs d'action sociale. Ces derniers sont financés et menés par les acteurs publics. Ceux-ci, ne pouvant et ne souhaitant tout faire, financent des organisations, souvent associatives, pour aider les usagers en difficulté. Les RH sont là primordiales dans la réalisation de la performance. L'expertise technique des accompagnants est indispensable pour aider des usagers à créer une entreprise, à trouver un emploi, à résoudre des problèmes d'addiction etc. Cette compétence doit être complétée par des compétences communicationnelles et relationnelles (Agathocléous, 1997). Or, malgré le rôle crucial des RH dans la réalisation de la performance, l'on ne peut que constater soit une absence de GRH soit des politiques de GRH non adaptées. Pourtant, des compétences se déploient et se développent dans ces dispositifs.

Afin de nous pencher sur les compétences nécessaires à la réalisation des activités dans de tels dispositifs ainsi que sur les politiques de GRH mises en œuvre, notre démarche a utilisé plusieurs méthodes de recueil de données, dans un même dispositif d'action sociale, ce afin de pouvoir trianguler les données.

Nous avons lors d'une première vague d'étude mené 40 entretiens semi-dirigés exploratoires auprès d'acteurs issus d'organisations très variées du secteur social : associations, collectivités territoriales, Etat. Ces acteurs occupaient des positions institutionnelles variées elles aussi : des dirigeants, des accompagnants directs d'usagers et des usagers. Ces entretiens semi-dirigés ont permis de réunir des informations concrètes sur le vécu quotidien des acteurs (Plane, 1999). Puis nous avons observé de manière non participantes¹, in situ, huit groupes de travail traitant de questions spécifiques telles que

¹ Il est entendu que dans une optique constructiviste, toute observation participe, plus ou moins, à la construction

les déplacements ou encore l'emploi. Nous avons aussi, en parallèle, suivi longitudinalement, in situ et toujours de manière non participante, l'élaboration d'un Plan Départemental d'Insertion. Ce Plan a pour objet de dessiner les axes de l'action sociale sur un secteur géographique déterminé. Y collaborent des acteurs de l'action sociale et des élus. Ces entretiens et observations ont été complétés par la lecture de documents professionnels. Cette démarche obéit au principe d'itérations successives, où collecte et analyse de données se sont déroulées quasi simultanément, avec de fréquents retours à la littérature pour expliquer des faits nouveaux observés (Glaser et Strauss, 1967). Dans un deuxième temps nous avons étudié les processus de performance d'un réseau dédié à l'insertion professionnelle. Nous avons élaboré des cartes cognitives, en suivant la méthodologie développée par Bougon et al. (1977). 32 acteurs de ce réseau ont été interrogés individuellement. Ils représentaient des collectivités territoriales, des associations, des élus, des organismes de l'Etat et des usagers. Puis nous avons présenté les leviers de performance décelés à cinq groupes de travail de ce réseau. Enfin, dans un troisième temps, nous avons étudié les processus de relation de service se déroulant entre créateurs d'entreprises bénéficiaires de minima sociaux et conseillers à la création.

Ces terrains sont tous dans le secteur de l'action sociale où la question des compétences est particulièrement cruciale. Les RH y sont en effet l'une des principales ressources, l'activité de conseil -pour trouver un emploi, créer une entreprise etc.- étant l'activité prépondérante. Or dans tous ces terrains nous avons pu constater une inadéquation des politiques de GRH. Comment alors se développent les compétences dont ces dispositifs ont besoin pour être performants ? Cet article se penche donc sur le rôle des RH elles-mêmes dans le développement de leurs compétences et sur la place et le rôle du (des) gestionnaire(s) des RH.

A cette fin, nous montrerons que si les RH constituent la principale ressource des dispositifs étudiés, les pratiques de GRH y sont inadéquates au sens de la littérature, ce qui est potentiellement préjudiciable à la performance (1.). Puis dans une seconde partie nous verrons que les acteurs développent des compétences dans la relation de coproduction de service avec l'utilisateur et dans les ajustements mutuels interorganisationnels. La question du développement de pratiques de GRH adaptées accompagnant ou suscitant ces modes de régulation par l'activité sera alors traitée (2).

Politiques de GRH et organisation des RH en question

Pour diverses raisons, la GRH dans les dispositifs d'action sociale observés est quasi inexistante ou centrée sur les besoins d'une organisation, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la performance au regard de la littérature. L'organisation même des RH est elle aussi potentiellement préjudiciable à la performance.

du phénomène observé.

Des politiques de GRH inadéquates

Dans le cas des dispositifs d'action sociale les RH sont primordiales. Les activités mises en œuvre reposent en effet sur les RH. De fait, la relation d'accompagnement est une relation de co-production avec l'usager, relation dans laquelle les compétences des deux protagonistes sont nécessaires pour la réalisation de la performance. Nous nous concentrons ici sur les compétences des accompagnants, étant entendu que celles des usagers ne sont pas à négliger, car nous pouvons considérer ici ces derniers comme une RH externe. Les compétences nécessaires à la réalisation des activités sont connues : les accompagnants doivent posséder une expertise dans un domaine tel que la santé, le logement, la création d'entreprise etc. La nécessité de posséder des compétences transverses commencent à être reconnues d'un point de vue conceptuel (Agathocléous, 1997) comme par les intervenants de terrain, même si leur reconnaissance institutionnelle est délicate.

Or le constat est le suivant ici : il n'y a pas dans ces dispositifs de réelle politique de GRH concertée, c'est-à-dire interorganisationnelle, et ce pour différentes raisons que nous allons développer. Les acteurs publics mènent des politiques de GRH. Mais ces politiques ont pour référence les besoins de leur organisation et pas les réseaux dans lesquels cette dernière est intégrée. Ainsi, Hernandez (2008) considère par exemple les politiques de GRH comme relevant de la gestion interne d'une collectivité territoriale. Desmarais et al. (2007), dans leur synthèse finale du séminaire de recherche sur les évolutions récentes et les perspectives de la gestion des personnels publics, situent eux aussi la GRH comme relevant de la gestion interne². Les associations, quant à elles, s'en tiennent au strict minimum : recrutements, dérecrutements et gestion de la paie pour la plupart. Elles sont en effet soumises à des financements annuels, octroyés par les acteurs publics, et sont polarisées sur leur action de production qui conditionne leur survie. Même si elles reconnaissent que leurs RH sont l'une de leurs ressources principales, elles n'ont pas les moyens financiers et temporels -l'urgence de la production impose des rythmes difficiles- de mener de réelles politiques de GRH. Et même si certaines d'entre elles développent des démarches qualité celles-ci sont plus axées sur le respect de procédures.

Les associations ont un rôle prépondérant dans la réalisation de la performance car elles réalisent, sur le terrain, l'activité d'accompagnement des usagers. Les Conseils d'Administration des associations pourraient avoir un rôle moteur dans le développement de pratiques de GRH. Or, ces Conseils d'Administration ne jouent pas ce rôle. L'analyse de Mintzberg (1986) est ici particulièrement éclairante. Cet auteur remarque que si du point de vue du droit le Conseil d'Administration a le pouvoir et les moyens de contrôler l'organisation, dans la pratique le pouvoir exercé est relativement faible. Ici nous avons pu différencier deux types d'associations. Dans le premier type d'associations,

² Pour notre part, nous encadrons depuis plusieurs années des apprentis de niveau Master 2. Certains de ces apprentis sont intégrés pendant un an dans des services RH de collectivités territoriales. Leurs missions sont toutes concentrées sur la mise en place de politiques de GRH ayant toutes cette logique interne.

les membres du Conseil d'Administration sont d'autres professionnels du secteur social. Ils ont tendance à servir les intérêts de leur propre organisation et leur appétit pour engager une politique de GRH est très limité. Dans le second type d'association, les associations de notables, le rôle de gestion est lui aussi laissé aux salariés. Or, ces derniers sont polarisés sur les problèmes des usagers et sur les problèmes de financement de leur association. La GRH ne fait pas partie de leurs préoccupations. Les modes de régulation entre le Conseil d'Administration et les salariés reposent sur un compromis, surtout dans ce dernier type d'association (Hély, 2002). Ce compromis est à trouver entre deux éléments. Le premier est l'éthique associative, c'est-à-dire la vertu désintéressée, qui au passage peut conduire ses membres à idéaliser l'association et ses missions (Cauvin, 1989). Le second élément du compromis concerne les valeurs professionnelles, c'est-à-dire une contribution intéressée reposant sur un contrat. Les bénévoles sont donc à la fois employeurs et portés par des idéaux solidaires, ce qui rend leur position quelquefois délicate, en cas par exemple de conflits avec leurs salariés. Ils sont en outre moins dans une logique professionnelle, du moins dans les associations observées, que militante, ce qui explique leur moindre appétit pour s'engager dans la gestion des associations, et donc pour susciter une politique de GRH. Flahault et Robic (2007) posent d'ailleurs les questions de la légitimité et de l'utilité des fonctionnements associatifs au-delà d'un certain seuil de formalisation. En effet, plus la décision devient technique et élaborée, plus les salariés sont des professionnels formés et compétents et plus les compétences passent du côté des salariés, lesquels préparent les décisions qui seront validées par les Conseils d'Administration, devenant alors à la limite des chambres d'enregistrement.

Ainsi, si les organisations associatives sont formellement indépendantes de leurs financeurs publics, elles sont incluses dans un système de contraintes auxquelles elles se réfèrent constamment, tandis que le rôle de leur conseil d'administration, qui pourrait consister en un contre-pouvoir par rapport aux financeurs publics, est relativement en retrait. Nous sommes donc face à des modes de GRH inexistantes ou parcellisés, du fait même de la grande hétérogénéité des organisations en présence. Les collectivités territoriales sont axées sur le développement de leur organisation. Les associations quant à elles sont polarisées sur l'urgence et sur les aspects financiers relativement court-termistes.

í et une organisation des RH préjudiciables à la performance

Non seulement dans ces dispositifs les politiques de GRH sont sous-développées, mais l'organisation même des RH peut être préjudiciable à la performance. En effet, ces dernières sont cloisonnées par métiers, les statuts des personnels ne sont pas issus d'une réflexion sur le rapport des personnels à la performance et le turn-over y est élevé.

L'organisation des RH a dans ces dispositifs pour référence l'organisation bureaucratique, où les RH sont cloisonnées par métiers. Les métiers correspondent aux différents objectifs poursuivis dans les dispositifs d'action sociale : l'emploi, la création d'entreprise, la santé etc. A chaque objectif est associé un ensemble de compétences, lesquelles sont censées permettre à l'usager d'être accompagné dans son insertion. Ce sont les acteurs publics qui fixent de tels objectifs aux associations, en finançant des activités ciblées sur la réalisation de l'un d'entre eux. C'est donc la convention liant l'association à ses financeurs, exerçant ainsi une contrainte forte, qui détermine les métiers et leur organisation. Et chaque association est considérée comme étant mono-compétente. La segmentation répond, pour les pouvoirs publics, à une recherche de cohérence : ces derniers demandent aux structures d'éviter les activités redondantes pour offrir un dispositif complet sur tout le territoire (Clergeau, Schieb-Bienfait, 2007). Le cloisonnement des métiers n'est pas adapté ici au traitement des besoins des usagers car il est sous-tendu par des hypothèses qui ne tiennent pas. Pour être adéquates, des compétences uniques et cloisonnées répondent à des besoins homogènes, uniques et statiques. Or les usagers ont des besoins très hétérogènes, mouvants et multiples. En effet par exemple un même usager peut avoir un problème d'emploi et/ou de logement et/ou d'addiction etc. constituant tous des freins à l'insertion et que les accompagnants doivent lui permettre de résoudre, au moins partiellement, pour que l'insertion se réalise. Or, un accompagnant mono-compétent, c'est-à-dire exactement dans la ligne de l'organisation de ces dispositifs, ne saurait être ici performant.

Une autre caractéristique des RH présentes dans ces dispositifs est l'hétérogénéité des statuts des personnels. Selon la littérature (Atkinson, 1984 notamment), les salariés les plus protégés doivent posséder les compétences déterminantes pour la performance, les plus précarisés étant les moins primordiaux.

Ici nous ne sommes pas tout à fait dans une dichotomie de statuts telle que décrite par Gautrat (1996). Cet auteur différencie le secteur public, où les techniciens sont recrutés sur diplômes et par concours et sont protégés par leur statut et les associations, dans lesquelles les salariés, plus précarisés, sont motivés pour ce qui présente un caractère social. Dans les organisations observées des précaires comme des protégés peuvent mener les mêmes missions dans les mêmes types d'organisations. Les statistiques concernant l'emploi précaire et son évolution dans la fonction publique sont des estimations délicates à analyser et les situations de précarité ne sont pas homogènes dans les fonctions publiques françaises (Desmarais et al., 2007). Cependant dans ce secteur d'activité et sur les territoires observés les organisations publiques font appel à un grand nombre de contractuels, dont les contrats sont renouvelés -ou pas- , avec quelquefois une information au salariés très tardive sur le renouvellement potentiel dudit contrat. Les associations, précarisées par leurs modes de financement annuels, emploient des salariés en contrats à durée indéterminée ou déterminée. Les contrats à durée déterminée sont souvent des contrats dits aidés, par les pouvoirs publics. Les salariés en question sont alors présumés « en insertion ». Plus on s'éloigne de la relation d'accompagnement à l'usager, moins

l'on observe de salariés précaires. Or la relation de service à l'usager est ici l'un des points focaux de la réalisation de la performance. Ce sont donc les RH les plus précarisées qui jouent ici le rôle prépondérant dans cette réalisation, ce qui est potentiellement préjudiciable à la performance. A la limite, et paradoxalement, ce sont les plus précaires qui aident les usagers précaires. Et comme aucune politique de GRH ne prend en compte le dispositif dans son ensemble ce phénomène n'est pas réfléchi ni géré.

Enfin, l'un des enseignements de la littérature est qu'un turn-over ni réfléchi ni maîtrisé par des politiques de GRH adaptées peut avoir des effets négatifs sur la performance. Les trois conditions de la flexibilité quantitative proposées par Cadin et al. (1997) sont réunies dans ces organisations. La première concerne la législation et l'état du marché du travail. Si la législation dans la fonction publique est plus restrictive, elle n'empêche pas le recours aux contractuels, contrats relativement précaires. Le financement annuel des associations permet en outre aux acteurs publics de faire peser sur les organisations privées cette gestion de la flexibilité quantitative. Enfin, le marché du travail rend le recrutement plutôt facile, au regard des taux de chômage. La deuxième condition est la présence ou non de syndicats. Plutôt présente dans les organisations publiques, la syndicalisation est quasi inexistante dans les organisations privées. La troisième condition enfin est le type d'activité réalisée. La professionnalisation du secteur social est récente. Les compétences nécessaires à la réalisation des activités et les niveaux d'expertise requis sont peu connus car peu évalués et donc peu reconnus. Au-delà de ces trois conditions d'autres éléments expliquent aussi le turn-over important des personnels : les salaires y sont relativement stables et les équipes y sont petites. Elles comportent souvent un seul responsable hiérarchique et pas ou peu de niveaux intermédiaires. Donc, les salariés souhaitant évoluer doivent changer d'équipe, voire d'organisation. Les statistiques du turn-over dans ces réseaux sont inexistantes. Mais ce turn-over, ainsi que nous avons pu l'observer, touche toutes les organisations à tous les niveaux hiérarchiques. A titre d'illustration, sur un échantillon de 23 professionnels rencontrés en début de recherche, sept personnes, en l'espace de deux ans, ont quitté leur poste.

Du fait de l'absence de politique de GRH interorganisationnelle, le turn-over et ses conséquences ne sont ni réfléchis, ni gérés. Il est le fait de petites associations, qui n'ont pas les moyens de faire évoluer leurs salariés. Dans les organisations publiques il est pratiqué de manière plus réfléchie, mais du point de vue de la GRH de ces organisations (logique interne) et non du point de vue des besoins en compétences des dispositifs d'action sociale étudiés. Les risques potentiels de cette non gestion du turn-over sont bien décrits par la littérature. L'organisation quittée perd des compétences, ce qui peut avoir des effets négatifs sur la performance. Les savoirs engrangés et des liens établis sont volatiles, ce qui peut constituer une menace (Veltz, 2001). Des problèmes de cohésion et de motivation peuvent émerger (Cadin et al., 1997) ainsi que des problèmes de productivité, de qualité, de cohésion sociale, de gestion des compétences (Everaere, 1999). Ces problèmes de cohésion sociale peuvent être préjudiciables à l'efficacité collective et donc à la performance.

Finalement, l'organisation des RH par métiers, pratique car lisible, n'est pas adéquate pour le traitement des besoins hétérogènes des usagers. En outre, l'absence d'une GRH interorganisationnelle conduit d'une part à la co-existence de statuts très hétérogènes dont le choix ne procède pas d'une réflexion sur l'apport des RH à la réalisation de la performance. D'autre part, les conséquences d'un turn-over important ne sont ni réfléchies ni maîtrisées. Ces deux aspects peuvent être préjudiciables à la performance. Cependant, les acteurs trouvent des ressources pour développer les compétences qui leur sont nécessaires pour mener à bien leurs activités ainsi que nous allons le voir.

í vers des pratiques de GRH constituant des leviers de performance

Les acteurs développent leurs compétences selon plusieurs modes. Le contact avec les usagers, dans la relation de service, permet un ajustement des compétences au regard des besoins des usagers. Le travail en réseaux génère des compétences collectives et individuelles. Enfin, des projets collectifs, réponse ad hoc du terrain, émergent spontanément pour développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre des activités. Des modes de régulation des RH par l'activité permettent le développement des compétences clés pour la réalisation de la performance et même de dépasser les potentiels effets pervers de la non adéquation des politiques de GRH sur la performance. La lecture du fonctionnement des moyens utilisés par les RH pour développer leurs compétences donne des pistes de réflexion et d'action au(x) gestionnaire(s) des RH.

Des modalités de développement des compétences utilisées par les acteurs

L'activité principale est l'accompagnement des usagers. Cette relation de service impose à l'accompagnant et à l'utilisateur de trouver un point de rencontre dans un processus interactif entre les besoins de l'utilisateur et les compétences de l'accompagnant. Ces dernières sont censées être expertes sur l'un des axes choisis par les financeurs publics ainsi que nous l'avons vu. Mais les demandes des usagers dépassent très souvent le cadre institutionnel et poussent l'accompagnant, engagé dans la relation de service, à acquérir des compétences complémentaires. Des illustrations tout à fait exemplaires nous sont données par le témoignage d'usagers rencontrés à l'occasion de cette recherche :

« Les soucis ont eu des implications sur mon activité : j'ai eu un accident de voiture, on m'a volé mon portable, j'ai eu un bris de glace au magasin donc forcément j'en parle. Avec [le conseiller] on traite les problèmes dans leur globalité, même à la CAF ou au Conseil Général ils s'y retrouveraient pas. » (usager ayant créé depuis peu un commerce de produits régionaux et d'artisanat d'art)

« C'est une question de feeling [YYY, la conseillère] me suit depuis pas mal de temps. Fatalement, on dépasse le projet. On sent à qui on peut dire des choses. On dit le tout : ses

ressentiments, ses espoirs. [YYY] est au fait de ce qui va se passer, elle booste, elle réfrène . C'est une personne qui m'est précieuse, sa neutralité permet de voir plus clair sur les choses. Moi je n'ai pas d'amis ici, je suis transplantée. Je peux dire à [YYY] autant qu'à une amie, et en plus elle me fait avancer dans mon projet. » (usager ayant un projet de création et de vente de textiles artisanaux de luxe)

L'on voit bien dans ces extraits d'entretiens que l'accompagnant ne peut se contenter de son champ d'expertise, ici la création d'entreprise. Il doit aussi posséder des compétences communicationnelles et relationnelles afin de pouvoir accompagner efficacement ces usagers (Agathocléous, 1997, est parvenu aux mêmes conclusions). Quelles ressources cet accompagnant est-il susceptible de mobiliser pour développer ces compétences ? Selon quelles modalités les acteurs développent-ils leurs compétences ?

Au-delà des recours aux compétences internes présentes dans l'organisation qui l'emploie, mais qui finalement présentent souvent les mêmes limites que les siennes, les associations étant censées être mono-compétences, l'accompagnant a tendance à se tourner vers les réseaux dans lesquels il est impliqué. Au-delà des structures formelles, très hiérarchisées, l'on peut observer des liens coopératifs transversaux à toutes les organisations en présence. Ces coopérations suscitent la mise en commun de compétences par des échanges inter-disciplinaires. Cette pluridisciplinarité permet de ne pas considérer l'usager uniquement du point de vue de l'unique besoin auquel l'accompagnant est censé répondre et permet à ce dernier de développer les compétences qui lui manquent.

Des plateformes coopératives, financées pour se faire, associatives ou relevant directement de l'acteur public, coexistent avec des coopérations plus informelles générées par les acteurs mêmes. Ces coopérations se traduisent concrètement par l'organisation d'opérations communes dépassant les capacités d'une unique organisation, par l'échange d'informations techniques, par la réalisation de projets de développement communs etc. Ces réseaux sont interorganisationnels et surtout interindividuels, reposant souvent sur des amitiés professionnelles. Les processus d'interaction entre les acteurs dans ces réseaux permet aux dits acteurs d'adapter leurs comportements, et donc de développer une orientation mutuelle (Johanson et Mattisson, 1991). Cette dernière se manifeste dans un langage commun. Elle contribue au développement des compétences. Elle est principalement l'affaire des acteurs individuels, ces derniers étant relativement autonomes pour réaliser leurs missions. Cette autonomie leur permet ainsi de recombinaison des ressources locales, souvent en décalage avec les cadres institutionnels de coopération (Archias, 2002). Les acteurs ont le choix de s'investir, ou pas, dans un grand nombre de réseaux. Leur autonomie leur permet de s'investir dans les réseaux dans lesquels ils peuvent trouver les ressources nécessaires au développement de leurs compétences. C'est, paradoxalement, le turn-over élevé qui contribue au dynamisme de ces réseaux. Ce turn-over participe en effet à l'essaimage des « bonnes pratiques » il favorise la transversalité entre les organisations, accroissant ainsi la performance interorganisationnelle. Cette dynamique des réseaux

coopératifs facilite, par l'ouverture des organisations les unes aux autres, l'agrégation de compétences nouvelles, et donc l'apprentissage.

Des expériences ad hoc, suscitées par les acteurs eux-mêmes, sont mises en œuvre pour développer leurs compétences. Ainsi, sur l'un des réseaux observés, dévolu à l'insertion professionnelle, une formation était prévue par les acteurs publics pour formaliser les parcours des usagers. Une grande partie de cette formation a été utilisée par les participants, principalement des accompagnants, pour travailler sur l'acquisition d'un langage commun, permettant la compréhension réciproque de l'ensemble des acteurs, premier indice de l'émergence d'un savoir commun, partagé. Une autre expérience concerne la mise en place d'ateliers d'échange de pratique. Ces ateliers ont été créés par des accompagnants souhaitant être aidés pour accueillir des usagers en grande difficulté psychologique. Ils avaient besoin de cette compétence, hors de leur champ d'expertise, pour pouvoir mener à bien certaines relations d'accompagnement. Ces réunions, régulées par une psychologue, sont interorganisationnelles. Au-delà de ces ateliers, des liens se sont créés entre les participants, lesquels continuent à se rencontrer pour s'épauler sur des cas difficiles d'accompagnement.

Les coopérations sont donc primordiales pour la réalisation de la performance, car elles permettent en pratique de rendre cohérents, dans l'action, des objectifs hétérogènes et de développer les compétences individuelles et collectives incontournables pour la réalisation de la performance. Le rôle des RH est essentiel dans le développement de ces pratiques coopératives. Si les coopérations sont indispensables et peuvent être considérées comme un ajustement local des compétences, elles ne sont pas toujours vues comme une source potentielle de performance, et donc ne constituent pas un phénomène à gérer. En outre, les acteurs publics, quand ils mettent en place des structures censées être coopératives, les hiérarchisent tellement que les coopérations ne peuvent être réellement effectives dans leurs transversalités. D'un point de vue théorique, si l'on s'appuie sur le modèle de la gestion des contradictions de Brabet (1993), dans lequel aucun modèle idéal ne permet de gérer les contradictions et incertitudes, il s'agit ici plus de répondre aux imprévus que de planifier. Le savoir se construit dans l'apprentissage interorganisationnel. La gestion des contradictions est auto-régulée, elle repose sur les interactions, les comportements (Weick, 1995). Ainsi, les accompagnants, poussés par la nécessité de répondre au mieux à leurs usagers, trouvent des ressources pour développer leurs compétences. Ils s'auto-forment, trouvent des espaces d'échanges générant des compétences individuelles et collectives (Tarondeau, 1998 ; Borzeix et Collard, 2001 ; Feron, 2001 ; Dupuich-Rabasse et Zarifian, 2001 ; etc.), améliorent leur pratique au contact des usagers. Leurs tâtonnements dans la recherche de solutions innovantes d'auto-formation constituent une perte d'énergie et sont aussi générateurs de compétences (ils apprennent à apprendre).

Une lecture du fonctionnement de ces réseaux devrait permettre de faire émerger des pistes d'action pour le(s) gestionnaire(s) des RH.

Des pistes de réflexion et d'action pour le(s) gestionnaire(s) des RH

La perspective proposée, celle des réseaux, est inhabituelle pour les acteurs publics rencontrés. Ceux-ci ont en effet tendance à organiser des dispositifs hiérarchisés, cohérents et non redondants. Une lecture du fonctionnement des réseaux à l'œuvre est donc incontournable pour permettre au gestionnaire des RH de trouver des pistes d'action. En effet, cette mise en œuvre effective de partenariats localisés, c'est-à-dire de « *réunion d'acteurs autour d'objectifs communs, de savoir-faire collectifs, de compétences complémentaires sur un espace d'appartenance spécifique* » (Maillard, 2000 : 29) crée des espaces consensuels, c'est-à-dire des « *modalités d'accord à partir de valeurs partagées* » (: 24). Ces espaces correspondent à l'imbriication des territoires où agissent les participants. Ils sont fondés ici sur des consensus mouvants. L'espace de définition est celui de la mise en œuvre d'actions. Il résulte de l'imbriication de plusieurs territoires, et s'auto-définit comme un territoire. Les acteurs jonglent entre plusieurs réalités territoriales : celle de l'espace commun, défini par l'action réalisée en commun, et celle de leurs territoires d'action individuelle. Le territoire est ici structurant car il est à l'origine de mobilisations communes, il permet la définition de la nature des problèmes, de la forme des dispositifs et des individus mobilisables. L'espace consensuel est donc par là réducteur d'incertitude. Le territoire est aussi structuré par la constitution de ces réseaux : le local est constitué en réseaux, dont l'homogénéité et la solidité sont obtenues par l'aptitude des acteurs locaux à construire et à médiatiser la cohérence (Muller, 1998). L'espace consensuel est réducteur des hétérogénéités par la mise en œuvre d'actions communes. L'ensemble social peut alors être vu comme « *un réseau de systèmes d'action, c'est-à-dire comme une juxtaposition de régulations locales et partielles* » (Friedberg, 1993 : 179).

Quelques-unes des propriétés des activités développées ici peuvent être relevées. Pour leur identification nous reprendrons l'analyse proposée par Borzeix et Collard (2001). Les activités ont de fortes composantes hétérogènes imbriquées, elles s'auto-organisent et font intervenir apprentissage et rétroaction. Ce sont des activités collectives, dans lesquelles les groupes ont une grande autonomie en matière d'organisation interne. Elles ont, enfin, une forte composante communicative. Elles relèvent donc d'une compétence collective et partagée, construite dans l'interaction (Borzeix et Collard, 2001). Les problèmes de cette compétence, soulignés par ces auteurs, sont que les savoir-faire, importés d'expériences singulières, dépendent de la situation. Enfin, ils sont difficilement transposables, car ils se révèlent et se structurent dans l'action, avec une performance souvent collective, ce qui rend délicate leur évaluation et donc leur gestion. Cette compétence collective est « *la résultante d'interactions entre acteurs individuels, interactions qui engendrent des compréhensions réciproques entre points de vue, des rencontres de savoirs différents, et l'émergence d'idées et de schémas de raisonnement qu'aucun acteur individuel ne possédait auparavant* » (Dupuich-Rabasse et Zarifian,

2001 : 530). Le développement de cette compétence collective est le fruit et le ferment de la coopération.

Ces fonctionnements pourraient correspondre à des communautés de pratiques ou d'action, deux concepts très proches. Les communautés de pratique présentent trois dimensions : l'engagement mutuel, la négociation d'une entreprise commune, ainsi que le développement d'un répertoire partagé, constitué par les ressources mobilisables pour la négociation des significations dans les situations d'interactions (Wenger, 2000). Les communautés de pratiques sont, elles, caractérisées par un devenir commun et des convictions partagées, où les effets sociaux engendrés structurent un lien social (Dupuich-Rabasse et Zarifian, 2001). Ces communautés sont définies temporellement, elles durent le temps d'un projet, et se recomposent régulièrement. Elles ont deux effets interdépendants : la réalisation du projet et la mise en commun de compétences. Leur transversalité à plusieurs métiers et à plusieurs organisations permet une certaine cohérence, entendue ici comme la « *cohérence des apprentissages locaux et des compétences actuelles et futures* » (Lerch et al., 1996 : 230), et est facteur de performance. L'activité de connaissance peut être envisagée alors comme une forme de participation et d'échange coopératifs volontaires, dans des collectifs informels (Soulier, 2004). Dans cette perspective, l'organisation, ici le système interorganisationnel, peuvent être définis comme « *un portefeuille de ressources basées sur des savoirs* », dans laquelle les compétences sont des ressources générées par l'action elle-même (Tarondeau, 1998 : 3, : 19).

D'après nos observations le(s) gestionnaire(s) des RH sont relativement absents des processus développés ici par les acteurs pour accroître leurs compétences. Cette absence n'entrave pas cependant le développement de compétences indispensables au bon fonctionnement de ces réseaux et indispensables pour répondre au mieux aux besoins des usagers.

Pourtant la mise en œuvre de politiques de GRH pourrait accompagner le développement de ces compétences, dans la mise en œuvre par exemple d'outils transversaux facilitateurs. La plus grande difficulté ici est de gérer ce qui est largement de l'ordre de l'émergent ainsi que nous venons de le voir. L'équilibre est à trouver entre une formalisation de ces phénomènes de réseaux et l'informel, incontournable pour que ces réseaux se construisent, se développent et perdurent. Or les processus de formalisation sont périlleux car notamment s'y pose la question de la détention du pouvoir, vu comme un intermédiaire de plus, au regard de la dilution du dit pouvoir dans ces réseaux informels (Billaudeau-Magnan, 2007). L'identification du gestionnaire des RH est de fait problématique. Les collectivités territoriales et les acteurs publics sont les seuls ayant la capacité de mise en œuvre de réelles politiques de GRH interorganisationnelles, avec une approche globale. Le risque, à ne pas négliger, est pour les associations une perte de leur pouvoir décisionnaire. Au-delà de ces difficultés, le(s) gestionnaire(s) des RH pourrai(en)t rebondir sur les initiatives qui marchent et contribuer à leur essaimage, par exemple pour le cas des ateliers d'échange de pratiques. L'accompagnement du turnover, à un niveau interorganisationnel, pourrait en contrebalancer les potentiels effets pervers. Enfin,

les compétences transverses gagneraient à être reconnues institutionnellement, et notamment par les pouvoirs publics financeurs de tels dispositifs.

Conclusion

Pour conclure, nous avons vu lors de cette recherche que, dans un système interorganisationnel où les RH sont cruciales pour la réalisation de la performance, et où aucune pratique concertée de GRH ne semble opérer, des modes de régulation des RH, reposant largement sur des auto-régulations, permettent aux compétences de s'améliorer. Les modalités utilisées par les acteurs pour développer leurs compétences ont été décrites. Cette description a permis de déduire des pistes d'action pour la GRH. Cependant, l'articulation reste délicate entre coordination formelle et coopération informelle. Les coopérations constituent une mise en cohérence pratique que les acteurs développent dans leurs interactions. Les fondements de la cohérence interorganisationnelle, largement basée sur les pratiques coopératives et les RH, ont été mis en lumière. Elles peuvent être considérées comme un moyen permettant de résoudre le problème du lien lâche entre le système formel de détermination des objectifs et les besoins des usagers, lesquels sont traités par les acteurs du terrain dans leurs singularités avec leur présence et leur concours. Les compétences individuelles et collectives ont là une importance capitale.

La mise en place de politiques de GRH adéquates doit en conséquence intégrer ces éléments. La question reste posée de la capacité de la GRH à améliorer ce qui est de l'ordre de l'émergent. Une expérience est menée à l'heure actuelle suite à cette recherche. Celle-ci a en effet contribué à rendre explicite l'une des compétences collectives cruciale pour la réalisation de la performance. Reconnue par les acteurs, cette compétence fait à l'heure actuelle l'objet de pratiques de gestion, pour tenter de l'améliorer à l'échelle d'un réseau interorganisationnel.

D'un point de vue théorique enfin cette recherche pose la question de l'organisation-référence de la mise en œuvre de politiques de GRH. Ces dernières sont traditionnellement considérées comme une politique interne des organisations. Or, le développement du travail en réseau impose de se pencher la question du développement de politiques interorganisationnelles et concertées de GRH. La question peut aussi se poser en termes juridiques. Si Peskine (2003) souligne que certains mécanismes juridiques élaborent progressivement une figure du réseau, cette élaboration en droit du travail (pendant incontournable de pratiques de GRH) en est à ses balbutiements.

Bibliographie

- Agathocléous, Andréas, 1997, « De la prise en compte de l'usager à la performance globale », *BBF Paris*, T.43, n°1, p.24-29
- Archias, Philippe, 2002, « Le travail des entrepreneurs de médiation comme témoin des tensions entre règles d'organisation et processus pragmatique de coordination », *Colloque "L'action publique au travail"*, Paris, 30 et 31 oct., 11 p.
- Atkinson, John, 1984, « Manpower Strategies for Flexible Organizations », *Personal Management*, vol.16, n°8, august
- Becker Brian E. et Mark A. Huselid, 2000, « Getting an Edge Through People », *Human Resource Management International Digest*, May/Jun, vol.8, n°3, p.36-39
- Billaudeau-Magnan, Valérie, 1997, « Mise en place et formalisation des réseaux de l'économie sociale: analyse comparative des inter-réseaux de Nantes et d'Angers », *L'économie sociale entre informel et formel - Paradoxes et innovations*, sous la direction d'Annie Dussuet et Jean-Marc Lauzanas, Collection Economie et Société, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 65-94
- Borzeix, Annie et Damien Collard, 2001, « Entre lieux-mouvement et lieux de vie: peut-on "gérer" les gares de banlieue? », *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, coordonné par Gilles Jeannot et Pierre Veltz, Editions de l'Aube, Collection Société et Territoire, Cérisy, p.39-52
- Bougon, Michel G., Weick, Karl E. et Din Binckhorst, 1977, « Cognition in Organizations : An Analysis of the Utrecht Jazz Orchestra », *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, p.666-639
- Brabet, Julienne, 1993, « La Gestion des Ressources Humaines en trois modèles », *Repenser la Gestion des Ressources Humaines ?*, coordonné par Julienne Brabet et al., Editions Economica, Paris, p.69-142
- Cadin, Loïc, Guérin, Francis et Frédérique Pigeyre, 1997, *Gestion des Ressources Humaines*, Éditions Dunod, Paris
- Cauvin, Pierre, 1989, « Illusion, désillusion et mécanismes de défense dans le fonctionnement des organismes de service à but non lucratif », *Economies et Société, Série SG*, n°13, janvier, p.139-161
- Clergeau Céline et Nathalie Schieb-Bienfait, 1997, « Les innovations de l'économie sociale en faveur de l'appui à la création d'entreprise - Etude sur le territoire nantais », *L'économie sociale entre informel et formel - Paradoxes et innovations*, sous la direction d'Annie Dussuet et Jean-Marc Lauzanas, Collection Economie et Société, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 43-63
- Delaney, John T. et Mark A. Huselid, 1996, « The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance », *Academy of Management Journal*, Aug., vol.39, n°4, p.949-970
- Desmarais, Céline, Jeannot, Gilles, Louvel, Séverine, Pernot, Jean-Marie, Saglio, Jean et Pascal Ughetto, 2007, « Synthèse finale », *Séminaire de recherche - Gestion des personnels publics: évolutions récentes et perspectives*, IRES, LATTS, Pacte, oct., 29 p.
- Dupuich-Rabasse, Françoise et Philippe Zarifian, 2001, « La compétence des collectifs de travail à l'épreuve des technologies de l'information et de la communication », *Actes du 12ème*

congrès de l'AGRH, vol.1, La GRH dans/et/ou la société de l'information, Liège, septembre 2001, p.527-541

Everaere, Christophe, 1999, « Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative », *Revue Française de Gestion*, juin à juillet à août, p.5-21

Feron, Michel, 2001, « NTIC et apprentissage de la coopération », *Actes du 12ème congrès de l'AGRH, La GRH dans/et/ou la société de l'information*, vol.1, Liège, septembre 2001, p. 542-557

Flahault Erika et Paulette Robic, 1997, « Les associations d'environnement partenaires privilégiés des pouvoirs publics: un paradoxe qui dynamise la gestion de l'environnement », *L'économie sociale entre informel et formel - Paradoxes et innovations*, sous la direction d'Annie Dussuet et Jean-Marc Lauzanas, Collection Economie et Société, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, p. 183-198

Friedberg, Erhard, 1993, *Le pouvoir et la règle, dynamiques de l'action organisée*, Editions du Seuil, Paris

Gautrat, Jacques, 1996, « Les Caisses d'Allocations Familiales confrontées à l'entrée en masse de nouveaux usagers », *Le service public en recherche à Quelle modernisation ?*, coordonné par Grémion C. et Fraisse R., Documentation Française, Commissariat Général du Plan, Secrétariat d'État à la Recherche, p.257-266

Glaser, Barney G. et Anselm Strauss, 1967, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Aldine Pub., Chicago

Hély, Matthieu, 2002, « Les emplois jeunes dans le secteur associatif », *Colloque "L'action publique au travail"*, Paris, 30 et 31 oct., 13 p.

Hernandez, Solange, 2008, « Un management territorial méditerranéen? », *Politiques Publiques et Innovation dans le champ social et médico-social : quels modèles et capacité d'action ?*, Marseille, 4-5 mai, 25 p.

Johanson, Jan et Lars-Gunnar Matisson, 1991, « Interorganizational Relations in Industrial Systems: a Network Approach Compared With the Transactions-Cost Approach », *Markets, Hierarchies and Networks*, coordonné par G. Thompson, J. Frances, R. Levacic, J. Mitchell, Sage Publication in association with the Open University, p.256-264

Lerch, Christophe, Llerena, Patrick et Michel Sonntag, 1996, *Cohérence, pertinence et évaluation*, coordonné par Cohendet Patrick, Jacot Jacques-Henri, Lorino Philippe, ECOSIP, Editions Economica, Finance et stratégie, Paris, 308 p.

Maillard, Jacques de, 2000, « Le partenariat en représentations: contribution à l'analyse des nouvelles politiques sociales territorialisées », *Politiques et Management Public*, vol. 18, n°3, sept., p.21-41

Mintzberg, Henry, 1986, *Le pouvoir dans les organisations*, Les Editions d'Organisation, Paris

Muller, Pierre, 1998, *Les politiques publiques*, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?, Paris

Peskine, Elsa, 2003, « Les réseaux », *Semaine sociale Lamy*, n°1140, 20 oct., p.68-70

Pfeffer, Jeffrey, 1994, « Competitive Advantage Through People », *California Management Review*, vol. 36, n°2, p.9-29

Pfeffer, Jeffrey, 1997, *New Directions for Organizational Theory: Problems and Prospects*, Oxford University Press, New York

Plane, Jean-Michel, 1999, « Considérations sur l'approche éthnométhodologique des organisations », *Revue Française de Gestion*, mars à mai.

Soulier, Eddie, 2004, « Les communautés de pratique pour la gestion des connaissances », *KM, points de vue et expériences*, Paris, Hermès Lavoisier (à paraître), 18 p.

Tarondeau, Jean-Claude, 1998, *Le management des savoirs*, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?, Paris

Veltz, Pierre, 2001, « Conclusion - Le travail en réseau: tendances et tensions », *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, coordonné par Gilles Jeannot et Pierre Veltz, Editions de l'Aube, Collection Société et Territoire, Cérisy, p.287-300

Weick, Karl E., 1995, *Sensemaking in Organizations*, Sage Publications

Wenger, Etienne, 2000, « Communities of Practice: The Organizational Frontier », *Harvard Business Review*, jan-feb, p.139-145