

“Le lien vaut mieux que le bien” :

La fonction de reliance des managers de proximité dans la gestion des compétences.

Résumé :

La logique compétence, ou gestion des ressources humaines par les compétences, diffusée dans les années 2000, advient dans un contexte d'adaptation continue, comme l'une de ces nouvelles pratiques qui soutient la flexibilité et la compétitivité de l'entreprise. Pourtant, c'est aussi dans ces conditions que la gestion des compétences trouve ses limites. En effet, bien qu'elle puisse répondre aux demandes de flexibilité, elle amène le salarié à de plus en plus d'autonomie, de "savoir-agir" dans son activité professionnelle et par conséquent un accroissement de l'individualisation comme nouvelles formes de gestion du temps et de l'espace de travail. Dans cette configuration, le dépassement de l'écart et des tensions entre l'individu et le collectif suppose l'intervention d'un tiers pour faire reliance entre ces deux pôles qui tendent davantage à être isolés, dé-liés par le contexte. Dans la société AVEM, porteuse de cette gestion par les compétences, les managers de proximité mobilisent cette démarche dans leurs activités au quotidien. Ce travail de recherche vise à analyser si les managers de proximité interrogés assument cette fonction de reliance dans les activités de la gestion des compétences. Cette réflexion sollicitant la gestion des compétences sous le construit de la reliance invite à réfléchir sur l'importance du système médiateur dans la statique du tissu social. Elle vient également alimenter les réflexions organisationnelles sur le repositionnement des pratiques managériales, de la gestion des compétences et des rapports sociaux dans les nouveaux espaces médiatisés.

Mots clés : Compétence - Reliance - Médiation- Déliance

Abstract:

The logic of competence, or competency-based human resources management, which emerged in the 2000s, occurs in a context of continuous adaptation as a new model of practice that supports the flexibility and the competitiveness of the company. However, it is also under these conditions that competency management finds its limits. Indeed, although it can respond to demands for flexibility, it leads the employee to more and more autonomy, to "know how to act" in his professional activity and consequently to an increase in individualization as new forms of time and space management. In this configuration, overcoming the gap and tensions between the individual and the collective presupposes the intervention of a third party to create relatedness between these two poles, which tend to be more isolated and disconnected by the context. In AVEM, the company that promotes this competence-based management, local managers use this approach in their day-to-day activities. This research aims to analyse whether the local managers interviewed assume this dual function of relatedness in competency management activities. This reflection, which calls for the management of competences under the construction of the relatedness, invites us to reflect on the importance of the mediator system in the statics of the social fabric. It also contributes to organizational reflections on the repositioning of managerial practices, skills management and social relations in the new media spaces.

Keywords : Competence - Relatedness - Mediation - Deliance