

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION GENERALE

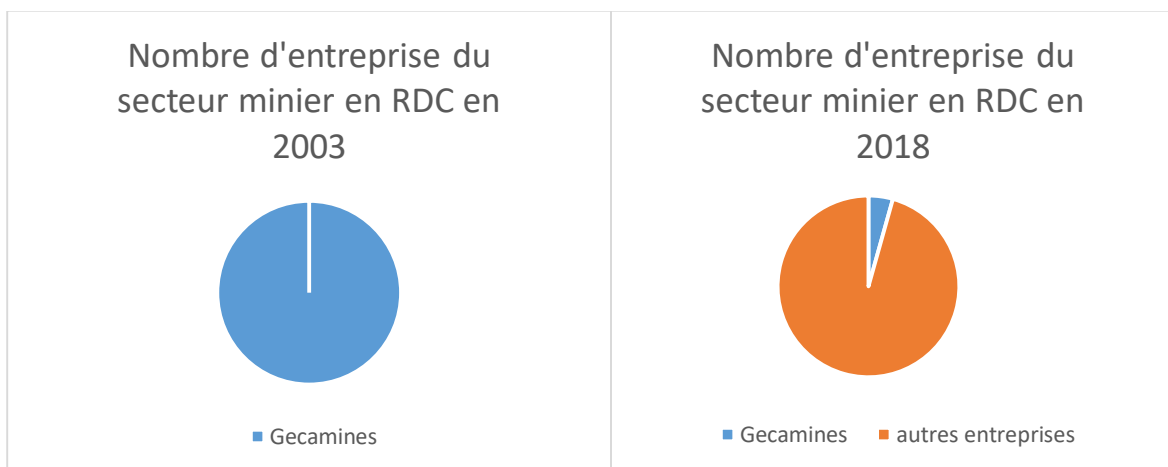
Dans ce chapitre, nous aurons à soulever le problème qui se pose dès le départ (phénomène observé, relever les hypothèses, exposer les méthodes et les techniques mises en application entre autre la méthode quantitative qu'on aura à utiliser. En fin montrer l'objectif poursuivi et intérêt que porte le sujet à notre égard.

1.1. PHENOMENE OBSERVE

La présence des entreprises minières et dont la plupart multinationales n'est pas négligeables pour la nation congolaise, vu son importance et l'apport de ces derniers dans le développement du pays. À l'heure actuelle, l'importance pour une nation d'avoir des entreprises s'occupant de l'exploitation de ressources naturelles lui fournira un avantage sur tous les plans notamment sur le plan social, culturel et économique. La république démocratique du Congo, un pays aux immenses ressources naturelles, scandale géologique a donc tout intérêt de voir ses ressources être exploités pour qu'il en tire profit à la fois par les impôts et taxe, les rémunérations des agents, la diminution du chômage et bien d'autres apports.

Dans le souci d'attiré les investisseurs étrangers le pouvoir a décidé de libéralisé le secteur minier, nous constatons un passage de l'environnement monopolistique a un environnement concurrentiel.

Quantification du phénomène



Source : rapport du ministère de mines (2018)

Il nous est donc capital de parler de cet état des choses et montrer l'importance de la gestion des ressources humaines et ses pratiques au sein d'une entreprise minière dans un environnement concurrentiel.

C'est ainsi que notre constat se fait sur plusieurs plans :

Sur le plan politique

Les crises politiques que connaît la RDC et notamment après son indépendance, la nation congolaise s'est vue dans l'obligation lors de son troisième mandat d'organiser les élections. Dans une situation aussi tendue sur le plan politique à cause de la tension récurrente entre les différents acteurs politiques de la nation.

Sur le plan économique

La république démocratique du Congo a connu une croissance économique de 2010 à 2015 stimulé par l'augmentation de la production nationale issue en grande partie du secteur minier, c'est qui a mis la nation sur la voie de l'émergent horizon malheureusement la situation politique de la nation a affectée l'économie de cette dernière, et a fait apparaitre des maux tel que l'augmentation du taux de change pourtant stable entre 2010-2015, l'augmentation de taux de chômage due à la diminution de la production des entreprises minières. La diminution des investissements due à la dégradation et a l'instabilité du cadre macro-économique.

Sur le plan légal

Décret n° 038/2003 du 26 mars 2003 portant réglementation du secteur minier en RDC à libéraliser le secteur longtemps monopolisé par une seule société d'Etat la générale des carrières et des mines rendant ainsi le secteur concurrentiel, une décision majeure car elle a conduit à la création de plus d'une vingtaine d'autres entreprises (Répertoire des entreprises du secteur minier : Ministère de Mines RDC 2017).

1.2. REVUE DE LITTERATURE

Plusieurs travaux ont abordé la question sur la relation entre la gestion des ressources humaines (GRH, ses pratiques), environnement (PESTHEL) et les performances de l'entreprise.

C'est entre autres Allouche et al (2004) ont fait un recensement des études empiriques sur cette relation en s'appuyant sur près de 180 résultats de recherches parus depuis la fin des années 1970. Cependant, malgré le nombre grandissant des recherches sur le sujet, Chrétien et al (2005) ont montré, à travers une lecture critique de la littérature académique, que la relation entre la gestion des ressources humaines et l'efficacité de la firme constitue un phénomène encore méconnu. Les auteurs qualifient même cette relation de véritable « boîte noire ».

En effet, les résultats sont parfois mitigés, contradictoires et les conclusions divergentes.

Cela tient sans doute aux méthodologies employées. Citons en exemple les études recensées par Allouche et al (2004), dans lesquelles plusieurs indicateurs ont été utilisés pour évaluer la performance « de la production ». MacDuffie (1995) utilise un indicateur de qualité basé sur le nombre de défauts pour cent véhicules ; Arthur (1994), quant à lui, analyse l'influence des systèmes RH sur le taux de rebut par tonnes d'acier brut fondu.

Anny cornet, M'bayo Maurice et Pascal Sem Mbimbi (2017) qui ont analysé le paradoxe du manager dans un contexte africain mettant ainsi un accent sur l'environnement en le liant à la gestion de ressources humaines et la performance.

Il existe à notre avis des problèmes d'ordre méthodologique surtout en ce qui concerne le choix de la méthode à utiliser et les indicateurs devant servir de base pour l'évaluation de la relation entre GRH, l'environnement et la performance. Dans les études empiriques traitant de notre sujet, la méthode de régression linéaire est souvent utilisée pour établir cette relation.

Dans la régression, la variable critère à expliquer qui est en fait la performance de l'entreprise, est une variable unique. Ce qui suppose que la performance est vue sous un seul angle c'est-à-dire l'approche unidimensionnelle. Même si l'unanimité ne s'est pas réalisée autour de la définition du concept de performance, on s'accorde de plus en plus à admettre son caractère multidimensionnel. La performance de l'entreprise ne saurait donc être réduite à une seule dimension, elle peut se mesurer à plusieurs niveaux (Fabi et al, 2004). L'unicité de

l'indicateur de performance dans la régression linéaire rend davantage flou la compréhension de la relation entre GRH, l'environnement et la performance.

Loin de clore ce débat, cette étude a pour but de vérifier si l'on peut observer, au sein des entreprises minières katangaises un lien entre les pratiques de ressources humaines et son environnement.

Tableau 2 : Grille de lecture de l'étude empirique et théorique

AUTEURS	ETUDES	IDEES CLES	OBSERVATION
LINDA BENLALAM (2015)	La gestion des connaissances, un outil de performance organisationnelle.	Dans ce mémoire, l'auteure cherche à mettre en exergue la corrélation entre une gestion des connaissances optimales et la performance d'une entreprise. L'entreprise qui s'attèle à une gestion des connaissances, augmente fortement ses capacités compétitives.	Ce mémoire atteste que parmi les facteurs de la performance (satisfaction, formation, culture et productivité) est celle qui présente la moyenne pondérée la plus élevée, ainsi certaines pratiques des ressources humaines contribuent à la performance d'une entreprise.
ERIC CAUVIN ET PIERRE LAURANT (2007)	Evaluation des performances dans les entreprises françaises : études empiriques	Les deux auteurs nous parlent de la performance qui est déterminé par la taille de l'organisation, l'incertitude perçue de l'environnement, la stratégie de l'entreprise et d'autres liens entre les indicateurs financiers et non financiers.	
BRAHMI BECHIR (2008)	Impact de l'approche managériale sur la performance organisationnelle en matière de la gestion des connaissances	BECHIR quant à lui, nous dit que la performance organisationnelle est basée sur trois types de variables explicatives : -Les variables causales, qui peuvent être contrôlées par l'organisation ; -Les variables intervenantes sont des variables intermédiaires et font référence à des conditions	La performance organisationnelle part des conditions internes telles que : -les attitudes -les motivations -la prise de décision -les sentiments de loyauté -les capacités de communication

		<p>internes de l'organisation telles que les perceptions, les attitudes, les motivations, les sentiments de loyautés et les capacités d'interactions, de communication et de prise de décision ;</p> <p>-Les variables résultantes : elles concernent les réalisations de l'organisation comme la qualité du service, la productivité, etc.</p>	
Monsieur Jean-Louis Lhéritier (1992)	Les déterminants du salaire	<p>Selon cette étude, malgré le nombre important de variables retenues, la part de la variance inexpliquée reste forte, souvent supérieure à la moitié. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des cadres supérieurs et des techniciens et agents de maîtrise pour lesquels les modèles expliquent moins de 40 % de la variabilité des salaires, et, dans une moindre mesure, pour les employés (45 %). En revanche, dans le cas des ouvriers, le mode de fixation des salaires semble plus codifié, laissant une importance moindre aux facteurs individuels : 54 % de la variance est expliquée.</p>	<p>Pour Jean Louis il existe un mode de fixation du salaire pour les dirigeants et pour les employés, et que le mode de fixation des employés est plus codifié que celui des dirigeants créant ainsi des disparités</p>
		<p>Selon cette étude, La formalisation de l'éthique</p>	<p>La performance de l'entreprise serait un déterminant majeure de</p>

<p>Anne AMAR-SABBAH (2012)</p>	<p>Les déterminants de la rémunération des plus hauts dirigeants exécutifs des entreprises françaises cotées au SBF 120</p>	<p>d'entreprise pourrait être une voie pour chercher à atteindre, par le biais de mécanismes incitatifs, une répartition équitable de la valeur entre dirigeants, différents types d'actionnaires et autres parties prenantes (Habermas, 1992). Des réflexions pourraient notamment être engagées (ce qui est déjà partiellement fait dans certaines entreprises) sur l'inclusion de critères sociétaux (ESG) pour l'attribution de bonus aux dirigeants.</p>	<p>la rémunération de cadre dirigeant d'une entreprise</p>
<p>Michel Tremblay, Denis Chênevert, Bruno Sire (2001)</p>	<p>Déterminants et efficacité des stratégies de rémunération : Une étude internationale des entreprises à forte intensité technologique</p>	<p>Bien que nous ayons confirmé les études antérieures qui avaient montré que le niveau d'intensité technologique pouvait constituer une caractéristique intéressante pour différencier les choix effectués en matière de stratégies et politiques de rémunération, contrairement aux études précédentes, nous avons montré que ces choix étaient plus révélateurs au plan international qu'au plan sectoriel. Nous avons également montré que certaines stratégies de rémunération apparaissent plus</p>	<p>La transparence au plan des salaires n'est pas apparue comme étant une politique très discriminante. La transparence ne s'est pas révélée une pratique plus pertinente ou adaptée aux entreprises de hautes technologies. En revanche, il est intéressant de noter que pour l'ensemble des organisations étudiées, une plus grande transparence est associée à une plus grande efficacité du système de rémunération.</p>

		appropriées dans les entreprises à fort contenu technologique	
--	--	---	--

Originalité de l'étude

Au regard des éléments produit par la recherche en gestion et considérant les différents débats, contradictions, méthodes qui s'observent notre l'étude est l'analyse des pratiques de la rémunération, ce travail n'est inscrit aucunement dans le débat qu'il soit des approches, des méthodes ou des définitions des concepts opératoires.

A la différence des travaux analysés dans la revue de littérature, cette étude optera pour une analyse basée sur les déterminants de la rémunération dans l'entreprise minière évoluant dans un environnement concurrentiel, en utilisant la structure de la fiche de paie des agents (une approche structurelle de la rémunération).

I.3. PROBLEMATIQUE

Dans la recherche scientifique la question de recherche est aussi appelée problématique, plusieurs auteurs ont défini de manière déférente pour cette étude nous allons donner la définition de cette dernière selon quelques auteurs :

La question de recherche est l'expression précise et opératoire de l'objet en recherche. Elle est la partie centrale de la problématique et permet d'agiter le problème sous tous les angles ou aspects pour expliciter et au mieux d'appréhender, elle sert de soubassement à la reformulation des hypothèses (Sem et Cornet 2015)

Dans le même ordre d'idée R. Quivy et Compenhaut (1985), réagissent en disant que la problématique est l'approche de la perspective théorique que l'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ.

C'est ainsi que nous avons observé que les entreprises minières évoluent depuis la libéralisation du secteur (Décret n° 038/2003 du 26 mars 2003) dans un environnement concurrentiel, dans lequel la gestion des ressources humaines et ses pratiques constituent un avantage concurrentiel du fait de sa capacité a innové pourtant la rémunération étant une des variables de la motivation dans les entreprises, nous constatons que dans un même secteur

certaines entreprises rémunère mieux leurs agents alors que d'autres enregistrent des impayées entre autres La Gécamines, La Sodimico et Chemaf.

Dans le cadre de notre étude, la question de départ est la suivante :

Quelles sont les variables qui détermine la rémunération dans les entreprises minières ?

I.4. HYPOTHESE DE RECHERCHE

Dans la présente étude, nous cherchons à déterminer les variables influençant la rémunération dans les entreprises minières.

L'hypothèse retenue de notre étude est la suivante : Il existe des facteurs endogènes et exogènes qui expliquent le choix de la rémunération dans les entreprises minières

Le facteur endogène :

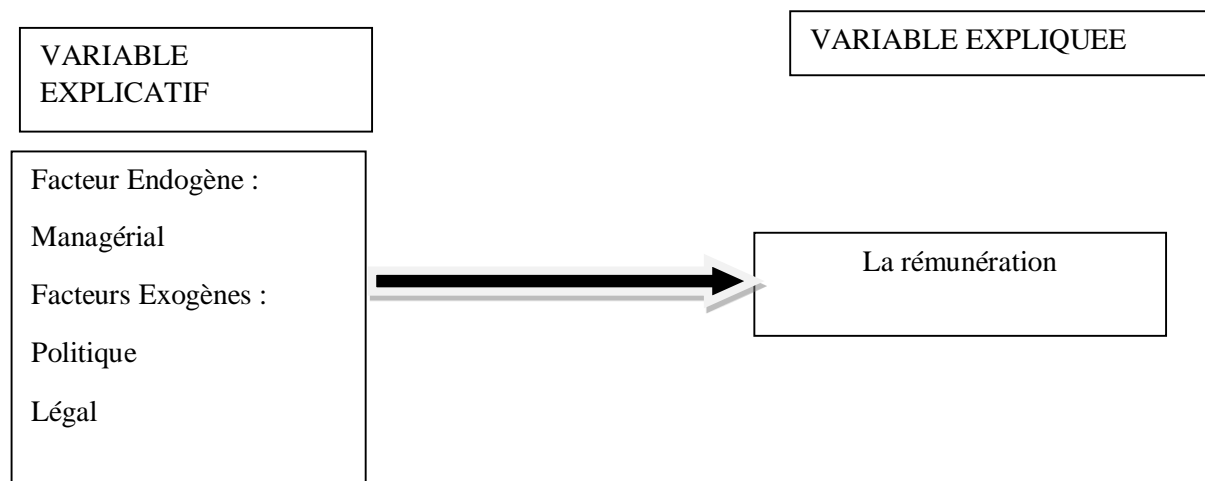
- Managérial : la stratégie de l'entreprise

Le facteur exogène

- Politique : La conjoncture du pays
- Légal : la législation en vigueur

Toute recherche scientifique doit en principe aboutir à une modélisation, ce qu'elle a pris comme objet d'étude, modéliser veut dire construire un langage pour parler de la réalité que l'on ne connaît pas. (M'bayo, 2014).

MODELE EXPLICATIF



Source : nous-mêmes

1.5. OBJECTIF POURSUIVI

1.5.1. Objectif général

Pour notre recherche, l'objectif principal est d'expliquer le choix des pratiques de ressources humaines au sein des entreprises minières dans un environnement concurrentiel.

1.5.2. Objectifs spécifiques

Par ailleurs les objectifs spécifiques sont :

- Analyser et expliquer la structure de la rémunération dans une entreprise minière
- Comprendre et expliquer les variables qui déterminent la rémunération au sein d'une entreprise

1.6. CHOIX ET INTERET DU SUJET

Le choix de ce sujet est justifié par trois motivations :

1) Personnel : ce sujet traitant de la rémunération au sein des entreprises minières s'inscrit dans notre cursus en gestion des ressources humaines, et nous permettra de concilier les connaissances théoriques acquises dans le domaine de gestion à la pratique.

Grace à ce sujet, nous aurons aussi à connaître et à comprendre la gestion des ressources humaines, les variables entrant en ligne de mire pour choisir tel ou tel autre pratique.

2) Intérêt collectif : le présent travail pourra aider les futurs étudiants à comprendre la gestion des ressources humaines, ses pratiques au sein d'une entreprise, l'approche des entreprises minières sur la question.

3) Intérêt scientifique : nous espérons que cette recherche sera une pierre de plus dans la construction du monde scientifique à partir de laquelle les chercheurs futurs pourront trouver des informations compréhensives et aider les entreprises à mettre en place des stratégies et des mécanismes afin de maintenir la performance au sein de ces dernières.

1.7. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

1.7.1. Raisonnement scientifique

Le raisonnement scientifique est un processus cognitif qui permet d'obtenir des nouveaux résultats ou bien de vérifier la réalité expérience quelle que soit leurs domaines d'application (Sem et Cornet, 2006).

Vu le sujet soumis à notre réflexion, le raisonnement est basé sur « induction » qui est une formulation d'idée qui se fait sur des nombreux, cas, au moyen de l'expérience et notamment de l'expérimentation d'une hypothèse qui permet par l'induction de passer de ces cas particuliers à une règle générale. Plus le nombre de vérifications faites sur des situations singulières sera élevé, plus forte sera la probabilité que cette hypothèse soit vraie et donc d'en faire une loi générale (Sem et Cornet, 2006).

1.7.2. Méthodes et techniques de collectées données

1.7.2.1. Méthode de collecte des données

1.7.2.1.1. Méthode qualitative

Les méthodes quantitatives sont des méthodes de recherche utilisant des outils d'analyse mathématiques et statistiques en vue de décrire, d'expliquer et prédire des phénomènes par le biais de concepts opérationnalisés sous forme de variables mesurables.

1.7.2.1.2. Recherche documentaire

Pour aborder notre travail, le recours à la recherche documentaire nous est d'une grande utilité. Elle consiste à rassembler des informations secondaires, d'origine interne à l'entreprise ou provenant d'organismes extérieurs, concernant le problème posé (Aktouf, 2006). C'est l'ensemble des étapes permettant de chercher, identifier et trouver des documents relatifs à un sujet par l'élaboration d'une stratégie de recherche.

La finalité d'une bonne méthodologie de recherche est de faciliter la production d'un travail universitaire alliant richesse documentaire et rigueur scientifique (Sem et Cornet, 2016).

Dans ce travail, la recherche documentaire est utile car elle va nous permettre d'avoir des orientations sur les thèmes traitants du contrôle de pratiques de la rémunération dans les entreprises minières.

1.7.2.2. Technique de collecte des données

1.7.2.2.1. La technique d'entretien

L'entretien revêt des processus fondamentaux de communication et d'interaction humaine.

L'entretien engage deux personnes en vis-à-vis et à ce titre ne peut être considéré comme un simple questionnaire où on est dans une relation anonyme. Des rapports sociaux se jouent dans un entretien. L'entretien présente plusieurs avantages selon les objectifs qu'on se fixe, il permet :

- L'analyse du sens que les acteurs donnent à leur pratique et aux événements auxquels ils sont confrontés : leurs systèmes de valeurs leurs repères normatifs, leurs interprétations de situations conflictuelles etc.
- L'analyse d'un problème précis : ses données, ses enjeux, les différentes parties en présence, les systèmes de relations etc.
- La reconstitution d'un processus d'action, d'expériences ou d'événement du passé. Selon, Blanchet & Gotman (2007), l'entretien constitue le mode de collecte principal de l'information. Elle suppose que les hypothèses aient été dégagées. Le plan d'entretien devrait être organisé de telle manière à ce que les données produites puissent être confrontées aux hypothèses. Dans notre travail nous utiliserons la technique semi-directive : il s'agit d'un entretien qui est ouvert. Nous disposerons d'un certain nombre de questions guides, relativement ouvertes, sur lesquels nous souhaiterions que l'interviewé réponde.

Autant que possible, nous laisserons venir l'interviewé afin que celui-ci puisse parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite et dans l'ordre qui lui convient. Puis nous confronterons les hypothèses faites avant la descente sur terrain et les informations que nous recevrons.

La méthode face à face, nous a permis de recevoir directement les réponses aux interrogations que pouvaient se poser les interviewés sur la nature même des questions.

1.7.3. Méthodes et techniques d'analyse des données

1.7.3.1. Méthodes d'analyse des données

1.7.3.1.1. L'analyse de contenu

L'analyse de contenu est une des méthodologies qualitatives utilisées dans les sciences sociales et humaines (Miles et Huberman, 1993) Une analyse de contenu consiste en un examen systématique et méthodique de documents textuels ou visuels. Dans une analyse de contenu le chercheur tente de minimiser les éventuels biais cognitifs et culturels en s'assurant de l'objectivité de sa recherche.

Selon Miles et Huberman (1993), les étapes de l'analyse de contenu sont les suivantes :

- a)** La constitution : une analyse de contenu nécessite une sélection de documents textuels, visuels ou sonores. Cette sélection est généralement effectuée en accord avec une question de recherche déterminée au préalable ou, dans une approche inductive, en cherchant de questionner un objet dont on a une idée générale préalable. Les textes utilisés peuvent provenir de nombreuses sources : Livre d'auteurs, rapports administratifs, transcription ...
- b)** La lecture : ensuite, l'analyse de contenu procède à une lecture des documents. Cette lecture peut s'effectuer par ordinateur ou non.
- c)** La classification : Durant la lecture et les relectures subséquentes, le chercheur procède à la classification de ses documents, il crée des catégories ou attribue des codes aux documents qui vont lui permettre de les différencier éventuellement entre eux ces catégories ou codes peuvent être liées au contenu du document ou au contexte de sa production. Il peut élaborer la cartographie des thèmes retenus pour lui permettre l'interprétation.
- d)** L'interprétation : l'étape d'interprétation se généralement lieu durant les étapes de lecture et de classification.

1.7.3.1.3. Le logiciel TROPES

C'est un logiciel d'analyse textuelle et sémantique axés sur des aspects quantitatifs des données textuelles. Pour effectuer une analyse textuelle, on utilise des techniques statistiques spéciales, connues sous les termes de statistique textuelles.

Il vise à rassembler toutes les techniques appropriées et à offrir des outils pour analyser (compter, classer, décrire, comparer, représenter, etc.) des textes recueillis lors d'enquêtes, d'entretien, d'investigation littéraires.

TROPES utilise une analyse morphosyntaxique, un lexique et un réseau sémantique pour catégoriser des textes à traiter. Les résultats sont présentés sous formes de rapports ou de représentations graphiques hypertextuelles (Sem et Cornet, 2017).

La méthode quantitative vise à expliquer les phénomènes par une investigation empirique systémique des phénomènes observables par la collecte de données numériques, analysées à travers des méthodes fondées sur des techniques mathématique, statistique ou informatique.

La recherche quantitative implique la collecte et l'analyse des données qui soient quantifiables. Dans une recherche quantitative, la question de la mesure est essentielle car elle permet l'observation empirique et sa connexion avec dimension conceptuelle de la recherche.

Toutes les données quantitatives sont des données sous forme numérique telles que des statistiques, des pourcentages, etc. obtenus par des sondages, des questionnaires et des enquêtes, ou en manipulant des données statistiques préexistantes.

Les données recueillies auprès des personnes sont appelées « variables ».

Les variables sont les caractéristiques de l'unité d'observation qui nous intéresse que l'on cherche à recueillir (par exemple la taille d'une entreprise, le chiffre d'affaires, l'âge d'un employé, etc.).

1.8. DELIMITATION DU SUJET

La délimitation spatiale évoque la délimitation dans le champ d'application de l'étude menée par le chercheur. Dans notre cas nous avons choisi la générale de carrière et de mine Gécamines en sigle.

La délimitation temporelle est une notion qui traite de la période choisie sur laquelle s'entend la recherche. Pour notre travail, nous analyserons la période allant de 2016-2018.

1.9. SUBDIVISION DU TRAVAIL

Hormis la conclusion générale, les annexes, nous avons subdivisé le travail en quatre chapitres :

Le premier chapitre est intitulé « introduction générale », nous allons présenter la problématique, étaler nos hypothèses puis nous allons parler des méthodes et techniques qui ont été mise en application, présenter l'objectif poursuivi, le choix que porte le sujet à notre égard.

Le deuxième chapitre parle du cadre conceptuel et théorique. Dans cette partie du travail nous allons définir quelques concepts ayant trait à notre sujet et donner les approches théoriques qui ont été mobilisées ainsi que donner la particularité de l'étude.

Le troisième chapitre porte sur la présentation du champ empirique qui est le secteur minier en RDC.

Et enfin le quatrième chapitre est consacré aux résultats de l'étude. De ce fait nous allons présenter les données, les analyser et les interpréter puis donner des suggestions et ensuite conclure.