
Recherche

Le rôle de la GRH dans la construction des rapports sociaux dans les espaces spécialisés des travailleurs et vendeurs de fer : Cas de l'espace *Dinge Ba* du quartier Hippodrome de Bamako.

Amara NIMAGA

Enseignant à l'Ecole Normale d'Enseignement Technique et Professionnel (ENETP), E-mail : nimaga_amara@yahoo.fr/

Tel : 00223 70 36 26 87/60 18 82 92/Campus universitaire de Kabala.

Résumé

Cette communication porte sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans la construction de relation entre les travailleurs du fer dans le territoire. Le rôle joué par la GRH est hors du mur et observé à la dimension du territoire. Il s'agit de la gestion des ressources humaines territoriale qui intègre la notion de proximité locale sur un espace géographique.

L'étude planche sur les dimensions intra et extra organisationnelles de la GRH et elle met en perspective l'ampleur que la GRH prenne dans les structures en regroupement. L'espace *Dinge ba* est bien l'exemple type d'un territoire où le regroupement humain est très dense. Le choix d'étudier la GRH permet de comprendre comment elle participe à la formation du réseau social territorialisé.

Ce travail s'inscrit dans la méthodologie qualitative inductive. La posture épistémologique adoptée est l'interprétativisme. Les données ont été collectées à l'aide de la technique des entretiens semi-directifs avec comme stratégie, une étude de cas. Les entretiens réalisés ont concerné onze travailleurs et vendeurs de fer. Cet effectif a permis de réaliser huit entretiens en 20 phases. La méthode d'analyse de contenu simple a été utilisée pour traiter les données. Les résultats ont révélé d'une part que les relations se construisent dès l'intégration du travailleur dans l'espace à bas âge et dans la pratique quotidienne du métier. D'autre part, l'étude a révélé que les activités de sous-traitance sont très développées dans l'espace et participent grandement à la construction des rapports. Elles établissent les relations entre les travailleurs et consolident les rapports entre eux.

Mots clés : GRH – Territoire - Espace spécialisé – Construction des rapports – Travail de fer

The role of HRM in the construction of social relations in the specialized spaces of the business grouping: Case of the *Dinge Ba* space of the iron workers and sellers of the Hippodrome district in Bamako district commune II.

Abstract

This paper focuses on the role of human resource management in building relationships between iron workers in the territory. The role played by HRM is outside the wall and observed at the size of the territory. It is about the management of the territorial human resources which integrates the notion of local proximity on a geographical space.

The study draws on the intra and extra organizational dimensions of HRM and puts into perspective the extent that HRM takes in group structures. The *Dinge ba* space is a typical example of a territory where human grouping is very dense. The choice to study HRM makes it possible to understand how it participates in the formation of the territorialized social network in the territories.

This work is part of the inductive qualitative methodology. The adopted epistemological stance is interpretativism. The data were collected using the technique of semi-structured interviews with as a strategy, a case study. The interviews involved eleven iron workers and sellers. This staff made it possible to carry out eight interviews in 20 phases. The simple content analysis method was used to process the data.

On the one hand, the results reveal that relationships are built as soon as the worker is integrated into the early years and into the daily practice of the profession. On the other hand, the study revealed that outsourcing activities are highly developed in the space and contribute greatly to the construction of the reports. They establish the relations between the workers and strengthen the relations between them.

Key words: HRM - Territory - Specialized area - Construction of reports - Iron work.

Introduction

Pour bien comprendre la construction des rapports internes et externes des organisations territorialisées, nous ferons recours aux théories du mentoring pour mieux appréhender les motivations qui peuvent conduire à construire un réseau social. Ce serait le moyen d'appréhender les évolutions des relations entre individus à l'intérieur et également à l'extérieur des unités de production.

La vision développée autour de la GRH dans la construction du rapport territorial tourne autour de l'aide apportée par un ou plusieurs membres de l'organisation à un salarié ou à un groupe de salariés. Cela peut également être une aide venant de différents systèmes sociaux : la famille, la communauté, les amis, les associations regroupées qui peuvent apporter leur support à l'insertion professionnelle. Le type de support dont s'attend le travailleur est celui de soutien émanant, non seulement des unités de production ancrées sur le territoire mais encore celui provenant de différents mondes sociaux. Le territoire est un construit résultant d'une dynamique d'actions collectives. L'action collective aide les petites et moyennes entreprises à affronter les effets de la territorialité, à assurer l'attractivité du territoire et à faire de la GRH un levier de son développement et de sa sécurisation (Dietrich, 2008). L'implication de la GRH dans la formation des rapports territoriaux est l'objectif majeur visé par la

présente étude. Cette dimension territoriale de la GRH semble encore balbutiante et peu conceptualisée dans ces projets. Elle témoigne d'une volonté de partenariat et de mise en relation des acteurs participant au maillage d'un réseau de compétences diversifiées sur un territoire donné. Il s'agit donc ici, d'une GRH élargie, affranchie d'une fonction particulière mais articulant de manière ambitieuse, anticipation stratégique, politique d'emploi, sécurisation des trajectoires professionnelles en PME et développement des dynamiques territoriales (Dietrich, 2008).

Les rapports territoriaux se construisent par la création des réseaux sociaux ou relationnels territoriaux. Le réseau social est entendu par Bravo (2002) comme les liens relationnels, les liens personnels et les liens professionnels. Le dernier lien est celui qui s'oriente vers la thématique de la construction des rapports sociaux territoriaux. Il est replacé dans le réseau des liens instrumentaux qui, selon Lin et Ensel (1981), se construisent dans le travail. Ils permettent un échange de ressources englobant l'information, le conseil, l'expertise, l'aide matérielle et les contacts issus du supports social défini comme des relations de soutien, d'aide et de confiance. Mais aussi, ce lien se construit par la mise en place d'un collectif, mobilisant partenaires institutionnels, acteurs économiques régionaux, acteurs du conseil et de l'accompagnement des salariés, chercheurs dans la production de connaissances sur la PME et l'anticipation des mutations (Latour, 2006).

Dans cette perspective constructivisme, l'espace spécialisé des travailleurs et vendeurs de fer est un territoire réputé à l'échelon national et régional dans la vente du fer usé. Les fers usés sont vendus sur place dans l'espace aux forgerons, marmitons, menuisiers métalliques. Ils sont aussi exportés dans les pays de la Sous-Région comme le Benin, le Ghana, le Togo et le Sénégal. A partir de ces pays, ces fers usés prennent la destination des pays industriels asiatiques comme la Chine, l'Inde et le Japon.

L'existence de l'espace spécialisé remonte aux années 1970. Il regroupe les travailleurs venus de différents horizons. Mais, la plupart de ces travailleurs sont venus des quartiers se situant hors de la commune II. La dynamique de l'espace est de toutes les six communes que compte le district de Bamako. Les habitants de la commune 2 participent moins aux activités de la ferraille. Cela s'explique par la nature de l'activité et de l'identité que la population de l'Hippodrome se donne.

Enfin, notons que l'espace *Dinge ba* est bien l'exemple de l'espace de regroupement humain où la l'effectif est très dense et la dynamique humaine est très importante. Cela est une raison utile de recourir à la GRH et de la situer dans ce regroupement et voir la manière à laquelle elle a participé à la formation du collectif humain. La GRH dans ce jeu de construction des rapports est en phase avec le territoire. C'est pourquoi, nous avons jugé utile de la situer dans le processus de la formation de relation sur un territoire. Ceci, pour apporter une meilleure compréhension à la formation et au maintien des relations.

I-Revue de la littérature

1.1-Territorialisation de la GRH : Source de construction des rapports

L'extension de la GRH à l'échelon territorial comporte non seulement des enjeux économiques et sociaux pour les entreprises, mais aussi pour tout un territoire (Bories-Azeau et al. 2008). Cette extension reste pour bon nombre d'acteurs une préoccupation très importante, puis qu'il permet de cerner les enjeux de la construction des rapports dans le territoire. Ce qui peut poser plusieurs

problèmes aux acteurs en lien dans le territoire. Ces acteurs tous réunis, sont ainsi en mesure de proposer une vision cohérente des évolutions du marché local de l'emploi. Ils sont aussi en capacité de s'emparer d'une stratégie de gestion territoriale des ressources humaines, de s'investir dans des actions communes pour anticiper les besoins en compétences du territoire (Pham et Aubert, 2014).

L'emploi est une thématique très importante dans le territoire et non négligeable aussi dans les rapports entre les acteurs. Il est compté parmi les actions prioritaires du territoire. Il est la source des relations qui se tissent entre les acteurs demandeurs d'emplois et pourvoyeurs d'emplois. La chaîne d'emploi est formée de relation de proximité entre les agents d'un même territoire de différentes unités du territoire.

L'effet de la demande d'employé oblige les acteurs à sortir hors du cadre de leur unité pour exprimer le besoin à d'autres agents territoriaux. Cela se fait parce que le regroupement a favorisé la solidarité et le partage entre les agents. Ceci est bien l'expression de la mutualisation de la GRH qui se fonde sur les rapprochements, sur des territoires géographiquement identifiés, d'entreprises différentes et le soutien des pouvoirs publics (Bertron et al. 2006 ; Culie et al., 2006).

Cette approche mutualisée des pratiques ressources humaines explique bien l'extériorisation de la gestion des ressources ou le dépassement de la pratique hors cadre du mur. Le périmètre de la GRH dépasse l'entreprise (Bories-Azeau, Loubes, Estève, 2008), ce qui pose la question de ses nouveaux contours, dans des contextes économiques et sociaux pour le moins fluctuants (Bories-Azeau et Loubes, 2009)¹.

Ce dépassement n'exprime pas seulement le besoin en emploi, mais aussi le sentiment de cohabitation entre acteurs sur le territoire, les unités de production dans une logique d'échange, d'apprentissage, d'acquisition des compétences, d'échange commercial et de toutes autres pratiques ressources humaines.

Il y a également dans ce versant du dépassement territorial de la GRH d'autres modalités envisagées comme le contrat d'employabilité territorial liant le salarié, non à une seule entreprise, mais à un territoire (Bonnaud in Thierry et Tuillier, 2003), pour qu'il assume autrement les discontinuités professionnelles.

Ainsi, tel que le note Martin (2006), les emplois dans le territoire présentent une certaine spécificité au niveau des relations qui se créent. Cette spécificité des relations d'emploi est tripartite entre les entreprises d'un territoire, un tiers employeur et un salarié. Cela est peut-être un vecteur clé d'une nouvelle conception de relation d'emploi, basée sur un *cercle vertueux de compétitivité territoriale*.

Ce qui, somme toute favorise la mise en place d'un réseau territorial impliquant tous les acteurs ayant la maîtrise du *Vivier territorial* (Raveyre, 2003). Il s'agit là d'une autre forme de relation assurant le développement du maillage de liens entre les acteurs qui améliore des marchés locaux du travail. Ces dispositifs, basés sur la mise en réseau, montrent que les réseaux offrent des solutions nouvelles, à base territoriale, aux problèmes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, d'emploi et d'employabilité. Ces dispositifs s'appuient sur la reconnaissance de l'intérêt des réseaux territorialisés pour la structuration d'une GRH T (Bories-Azeau et al. 2015). Cela est une façon de passer d'une relation d'emploi organisationnelle à une relation d'emploi collaborative (Defélix et al. 2007, a) dont l'espace est élargi au territoire.

I.2-Spécification des relations d'acteurs sur le territoire : une approche

¹ Les maisons de l'emploi, un dispositif en faveur d'une gestion territoriale des ressources humaines ?

centrée sur la théorie des réseaux sociaux

Le regroupement des entreprises de petites tailles forme des réseaux fédérés, associés ou maillés où le pouvoir est partagé entre les membres (Boulanger, 1995). Les grandes entreprises et les pôles de compétitivité contrairement aux petites entreprises se constituent aux réseaux centrés. Ces types de réseaux sont dominants dans ces structures qu'il est très difficile à apprécier à travers la théorie des réseaux sociaux (Baret et al., 2006). Les dispositifs de cette théorie permettent d'appréhender ces groupements (basés sur des relations de coopération). Ces groupements sont propices au développement du capital social (Bourdieu, 1980) et produisent des ressources à dominante immatérielle (Nahapiet et Ghoshal 1998 ; Alder et Kwon 2002), des échanges d'information (Burt, 1992), des transferts de connaissances et développent du capital intellectuel (Nahapiet et Ghoshal, 1998 ; Alder et Kwon, 2002, Inkpen et Tsang, 2005), des apprentissages technologiques et relationnels (Ferrary et Pesqueux 2004).

Toutes ces externalités engendrées par les réseaux territoriaux proviennent des actions collectives initiées par le groupement au niveau du territoire. Bon nombre de réseaux territorialisés tirent la révérence des externalités produites de l'effet de l'agglomération. C'est notamment le cas des réseaux territorialisés, de type système productif localisé (SPL), initialement portés par les institutions locales, qui peuvent à leur tour favoriser le repérage des acteurs, la clarification des rôles, la responsabilisation et les ajustements progressifs grâce aux actions collectives et aux processus collaboratifs qui les accompagnent (Bories-Azeau et al., *op. cité. p.04*).

Dans l'approche des sciences de gestion, les réseaux s'inscrivent dans une dimension spéciale et leur rôle dans la production des territoires est à l'origine de très nombreux travaux (Pecqueur, 2008). Les organisations du territoire s'inscrivent dans un système de relations de proximité à plus grande distance (Bathelt et al. 2004).

Les réseaux sont ainsi de réseaux d'acteurs que des réseaux de lieux. Les espaces spécialisés tels que les systèmes productifs localisés et autres, sont l'exemple des réseaux d'acteurs territorialisés et articulés entre réseaux d'acteurs et réseaux des lieux. Il est mieux de dépasser le débat autour des réseaux d'acteurs et des lieux et optimiser le point de vue autour du concept des réseaux territorialisés d'organisations. Il va falloir conceptualiser les organisations (entreprises) comme des réseaux *dans des réseaux* (Dicken et Malmberg 2001, p.346) afin de ressortir la dimension relationnelle interpersonnelle dans l'entreprise. Ceci permet de mieux apprécier les réseaux dans toutes leurs dimensions et les comprendre comme un tout omniprésent.

I.3-Les ressources nécessaires à la construction des relations

L'un des éléments qui participent activement à la construction des rapports territoriaux et sociaux, est le réseau social. Le réseau social est le mode d'une mise en place de socle communautaire social à l'intérieur duquel les acteurs s'identifient par des actions de mutualité et de solidarité. L'identité n'est plus fondée sur l'emploi, mais se concentre sur l'employabilité et la réputation, le développement d'un portefeuille de compétences, ainsi que la construction des réseaux sociaux (Granovetter, 1973 ; Lin et al., 1981 et Burn, 1992 ; dans Bravo, 2002).

Les réseaux sociaux entraînent une obligation de contrat psychologique, passant d'une relation de dépendance entre l'entreprise et salariés à une relation de partenariat (Guerrero, 2000). Ce qui pour l'auteur, s'explique par le fait que les entreprises et les salariés sont encastrés dans un ensemble de relations qui s'étend au-delà des frontières de l'entreprise elle-même ou au-delà du territoire où sont

agglomérées les entreprises encastrées.

La relation issue de contrat psychologique n'est pas définie forcément par le contrat transactionnel qui est l'un des types de contrat psychologique du genre où la relation est définie en terme d'échange monétaire. Il s'agit plus précisément de contrat relationnel, regroupant l'échange monétaire et non monétaire. L'échange non monétaire est basé sur la fidélité, le support, les récompenses intrinsèques. C'est ce dernier type de contrat qui entre en ligne de compte dans la construction et le renforcement des rapports sociaux territoriaux.

A côté de cette psychologie conventionnelle, il faut noter la volonté nourrie par certains travailleurs qui préfèrent conserver leur mobilité inter-organisationnelle. Cette attitude mobile des acteurs accroît la porté de leur relation au regard de la volonté affichée. Cette volonté selon Bravo (*op.cit.* ; p. 03), s'explique par l'augmentation de l'asymétrie de l'information. L'information dans ce cas d'espèce est comme un support nécessaire à la construction des rapports sociaux et territoriaux et ceci, exclusivement dans le cadre du travail.

Dans ce sens, il faut noter une distinction de la notion du réseau. Ainsi, à la suite de Lin et Ensel (1981) cités par Bravo (2002), il est à noter que la littérature sur le réseau distingue en effet les réseaux de liens instrumentaux (ou informationnels) qui se construisent dans le travail, et permettent un échange de ressources englobant l'information, le conseil, l'expertise, l'aide matérielle et les contacts issus du rapport social définis comme des relations de soutien, d'aide, de confiance, des relations qui ne sont pas exclusivement instrumentales. La distinction est importante, car le contenu des relations définit les caractéristiques de la ressource échangée. Plus le réseau est diversifié et plus on a des chances d'accéder à des ressources sociales.

I.4-La construction des rapports par le réseau : Un recours à la théorie de l'acteur-réseau²

La théorie des réseaux sociaux (Baret et al., 2006) permet d'appréhender ces groupements basés sur des relations de coopération. L'approche de Burt (1992) et les trous structuraux, ou le capital social est une opportunité de construction de liens dans le réseau, décrit comme les réseaux créent de la valeur en connectant des individus isolés. La présence des trous structuraux permet un accès à diverses informations, un contrôle du flux d'information et le choix de relier ou non des individus déconnectés. L'approche de Lin et Ensel (1981) et la théorie des « *Ressources sociales* » montrent que la nature des ressources à une influence sur ce que peut apporter le réseau. La théorie se concentre sur les ressources que contient un réseau, sur leur accès ainsi que sur leur utilisation.

Dans le même ordre, Saxenian (1996) de son côté explique la situation d'un réseau à travers l'exemple de la Silicon Valley. Elle montre comment un réseau social supporte un taux élevé de mobilité et d'apprentissage connu parmi les professionnel de la silicon valley. Selon elle, la mobilité dépend de la participation à un réseau local social qui lie à la fois des relations personnelles et professionnelles. Elle démontre comment cette région encourage la fidélité basée sur des relations professionnelles. On voit l'étendue avec laquelle la mobilité dépend de la participation à un réseau

² Latour, B. (2006). Changer de société : refaire de la sociologie. Traduit par O. Guilhot. Paris : *La Découverte*.

local de relations qui lie à la fois relations personnelles et professionnelles.

Le lien personnel et professionnel sont renforcés et soutenus par le capital social qui reste encore une ressource non négligeable dans la construction des rapports et des réseaux sociaux et territoriaux. Dans ce sens, Waters et Lawton Smith (2008) ont mentionné l'importance des réseaux sociaux dans la formation du capital social dans un cluster. Selon eux, l'existence de réseaux sociaux entre les salariés hautement qualifiés au sein d'un cluster explique la formation d'un « *Capital social* » à l'échelle de la région. Ce qui est en revanche modéré par l'apport de recherches, mettant en avant l'importance de liens extra-territoriaux entre les individus.

L'importance du capital social est qu'il est construit non seulement à l'intérieur, mais également à l'extérieur des entreprises du fait des relations d'emploi transactionnelles pour des acteurs situés à l'interface de différents milieux sociaux qu'ils utilisent. Il faut rappeler que le capital social, est une ressource venant des relations familiales, amicales et professionnelles. Il doit être mobilisé et pour être mobilisable, cette ressource doit être entretenue. Elle joue un rôle primordial dans la carrière.

I.5-GRH et construction de rapports : le recours aux théories du montorat

La théorie du mentoring nous aide à appréhender non seulement la construction des relations entre les acteurs à l'intérieur, mais aussi à l'extérieur du territoire des unités de production agglomérées. Ainsi, Le mentorat est une forme d'aide volontaire, favorisant le développement et l'apprentissage ; basée sur une relation interpersonnelle de soutien et d'échanges dans laquelle une personne d'expérience, investit sa sagesse et son expertise, afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre (Cuerrier, 2003).

Le mentorat, basé sur l'échange d'information et il apparaît comme une solution réparatrice pour le novice ou l'apprenti en difficulté dans un système de travail. Le mentorat peut aussi permettre au mentor de découvrir ou de consolider ses choix vocationnels et personnels. Il peut ainsi découvrir des habiletés à enseigner, à conseiller ou des compétences en communication qui lui sont méconnues. Ces dernières peuvent être utiles notamment dans les emplois qui demandent du travail en équipe ou de la gestion de personnel. Cela est bien entendu une logique tirée de la médiation sociale.

Comme le note Bruner (1983) cité par Vial (2006), la « *Médiation sociale* », lors des conduites d'apprentissage, consiste à étayer l'apprenti en le rendant capable de résoudre une difficulté, de mener à bien une tâche, d'atteindre un objectif : L'intervention d'un tuteur [...] la plupart du temps, [...] comprend une sorte de processus d'étayage qui rend le novice capable de résoudre un problème, de mener à bien une tâche, ou d'atteindre un but qui auraient été, sans cette assistance, au-delà de ses possibilités.

Le mentorat soulève la question d'aide aux novices ou aux apprentis qui n'ont pas fait preuve d'une connaissance professionnelle. Le mentorat soutient et assiste l'apprenant tout au long du processus d'apprentissage. Ce soutien, selon Bruner (*op.cit, 03*) consiste essentiellement à « *Prendre en mains* » ceux des éléments de la tâche qui excèdent initialement les capacités du débutant (novice, apprenti), lui permettant de concentrer ses efforts sur les seuls éléments qui demeurent dans son domaine de compétence et de les mener à terme. Cette façon de faire permet d'obtenir l'engagement de l'agent (apprenant) ou son adhésion vis-à-vis du mentor.

II-Méthodologie de la recherche adoptée

Cette étude est menée en 2018-2019 dans l'espace spécialisée *dinge ba* du quartier Hippodrome dans la commune II du district de Bamako. L'économie de l'Hippodrome est parée du commerce et du service à l'exemple de la rue Princesse où se trouve le cœur de la vie nocturne bamakoise bordée des bars et des boîtes de nuit. Son emplacement géographique lui offre des opportunités économiques, à travers les activités de l'artisanat, qui n'a cessé de prendre de l'ampleur avec l'espace spécialisé *dinge ba*. L'existence de l'espace remonte aux années 1970. Il regroupe les travailleurs venus de différents horizons du Mali. Il est réputé à l'échelon national et régional dans la vente du fer usé. Les fers sont vendus sur place dans l'espace et exportés dans les pays de la Sous-Région comme le Benin, le Ghana, le Togo et le Sénégal, à destination des pays industriels.

L'étude menée dans l'espace *dinge ba* s'inscrit dans la méthodologie qualitative inductive. La posture épistémologique adoptée est le positionnement interprétatif. Le contexte de l'étude impose une logique de compréhension et d'explications des faits. Le phénomène étudié nécessite un grand effort de compréhension.

Nous avons procédé à la collecte des données par la technique des entretiens semi-directifs. Les entretiens ont été réalisés avec les travailleurs-vendeurs de fer. Cet entretien a été un entretien approfondi et ciblé. Ainsi, l'échantillon est constitué en majorité des travailleurs de fer.

Les travailleurs et vendeurs de fer interviewés ont des statuts variés. Nous nous sommes intéressé à deux patrons (un vendeur de fer et un marmiton), deux salariés (un forgeron et un menuisier métallique) et aux apprentis (tous deux sont les démonteurs de fer). Les entretiens ont eu lieu sous huit hangars de différents métiers de la ferraille. Il s'agit d'un hangar des coupeurs et vendeurs de fer (Hangar B.K.), de forgeron (Hangar M.Kon.), de menuisier métallique (Hangar Ch. C.), de marmiton (Hangar M.Kma.), des soudeurs (Hangar BC), des peintres, électricien auto, mécanicien auto (Hangar AS) et des démonteurs de moteurs (Hangar M.Kéi et K.T.).

L'entretien réalisé a concerné en tout onze (11) travailleurs et vendeurs du fer issus de différentes corporations du métier du fer. Dans ces différents hangars³, nous avons réalisé, en tout, huit (08) entretiens en 20 phases pour une durée totale 10 heures et 26 minutes. Chaque hangar enquêté a pris le nom de son propriétaire. Le nom des hangars est formulé à partir des initiales du nom et du prénom des propriétaires ou des patrons. Cette formulation a été proposée pour des raisons de confidentialité et d'identité de chaque travailleur interrogé.

La méthode d'analyse de traitement des données qualitatives retenue est l'analyse du contenu. Les données analysées font l'objet de confrontation avec les propositions de recherche. Ce cheminement est relatif à celui proposée par Miles et Huberman (1991).

Par ailleurs, la stratégie adoptée est celle de l'étude de cas. Le recours à l'étude de cas se justifie par le fait que nous sommes dans une dynamique de compréhension d'un cas très spécifique qui est ici le rôle de la GRH dans la construction des rapports sociaux dans l'espace spécialisé informel des travailleurs et vendeurs du fer. Nous voulons comprendre la construction des relations entre les travailleurs. Comprendre ces dynamismes nécessite le recours à une étude de cas.

Notre choix est inductif et ceci nous oriente à choisir l'analyse de contenu thématique comme technique appropriée pour analyser et traiter des données que nous avons collectées auprès des travailleurs et vendeurs de fer. Le recours à l'analyse thématique s'inscrit dans la logique de la démarche de la méthode de l'analyse inductive. Cette analyse traite des données recueillies afin de

³ Ce sont les unités de production construites avec des morceaux de fer et de tôles sous lesquels travaillent les travailleurs et vendeurs du fer. L'hangar est appelé par les travailleurs *Gatta* (en langue Bambara).

les catégoriser sous forme des concepts. Elle partira du contenu des réponses et sert à dégager les thèmes présents dans un corpus pour ensuite en faire l'analyse. C'est une approche de type subjectiviste qui vise à reformuler, à interpréter et à théoriser des phénomènes humains et sociaux en leur donnant du sens, sans le passage par la mesure et la quantification (Mutuel et Sibelet, 2013).

III. Analyse et interprétation des données

Les données recueillies sont structurées en fonction des objectifs visés. Pour une meilleure compréhension du rôle de la GRH dans la construction des relations, nous allons analyser nos données autour de quatre thématiques.

III.1-Processus d'intégration dans l'espace : du statut d'enfant au statut d'apprenti et de celui du salarié

L'analyse manuelle de contenu nous a permis d'obtenir la catégorie « *Intégration* » constituée de trois sous-catégories comme le montre le tableau ci-après

Tableau n° 3 : processus d'intégration

Catégories	Sous-catégories
Processus d'intégration	Intégration par conseil
	Intégration par lien familial
	Petits boulot

Source : enquête de terrain (2018).

L'accès à l'espace des travailleurs et vendeurs de fer dépend en grande partie de la modalité de la relation qui lie les individus les uns aux autres. Pour la plupart des cas, l'accès est favorisé par le lien d'amitié, de famille, de voisinage. L'espace est construit sur un socle de connaissance et de relation familiale, de voisinage, etc. Le matériau tiré de l'interview réalisée dans les hangars des vendeurs et coupeurs de fer et des démonteurs de moteurs de voitures usées explique cette situation :

« Extrait de l'interview de B.K : *Dans l'espace, c'est mon grand frère qui travaillait là-bas. Il était ferrailleur et moi, j'étais comme volontaire chez mon grand frère. Actuelle je travaille pour moi-même et je suis le chef. Dans mon hangar je travaille avec des enfants qui sont mes proches. Il y a parmi ces enfants, mon beau-frère, c'est-à-dire le petit frère de ma femme* » (Hangar B.K.).

Dans l'extrait ci-haut, nous avons remarqué que les travailleurs ont été entraînés dans l'espace par leurs parents proches. Ces travailleurs étant enfant en venant dans l'espace se livrent au petit boulot (ramassage de petits morceaux de fer, le chargement, le déchargement). Dans cette petite activité, ils parviennent à gagner un peu d'argent de quoi leur permettre de satisfaire leur petit besoin tel que l'achat de bonbon à sucer, de biscuit, de cacahuète à croquer, etc.

A cet âge, ils ne sont pas soumis à l'apprentissage de métier et rien ne leur est imposé, même le travail ne leur est pas obligatoire comme le témoigne le vendeur de fer B.K. : « *Quand j'étais dans le hangar de mon grand-frère, j'étais comme volontaire. Ma présence n'était pas obligatoire et je venais quand je veux et comme je veux* ».

Dans ce cas d'espèce, le lien professionnel se construit sur un fond de respect où l'enfant doit tout à ses parents. Il subit l'influence de ses parents et sous cet effet, on lui inculque que l'activité à laquelle il est soumis lui donne tout, c'est-à-dire, ses soins, sa nourriture, tout est tiré de là. D'où, la nécessité de prendre à bras le corps le métier.

Dans un autre sens, il faut préciser que les travailleurs ne se sont pas retrouvés dans l'espace

seulement à travers leurs parents. D'autres ont pu y être par le lien d'amitié et c'est notamment le cas chez les mécaniciens qui forment leur collectif de façon occasionnelle.

Il faut préciser par ailleurs que certains travailleurs sont souvent confiés aux propriétaires des hangars pour la rééducation. C'est le cas des enfants qui sont en vacances ou ceux qui sont en déperdition scolaire tel que le mentionne notre interviewé lors de notre premier entretien :

« ... Généralement ce sont nos proches qui viennent nous confier leurs enfants. Ces enfants sont nos cousins, neveux, petits frères... Ces proches nous demandent d'éduquer les enfants au métier de fer en les occupant afin qu'ils ne puissent pas se livrer à des actes crapuleux... ».

Il y a également le cas où les travailleurs ont intégré l'espace par recommandation d'un ami proche, d'un parent proche ou lointain, d'une connaissance de quelques degrés que cela soit. Ce dernier peut être hors de l'espace ou installé dans l'espace mais qui a certainement un lien dans l'espace qui peut ou ne pas être son proche parent. Donc, il y a des hangars dans lesquels les différents travailleurs ne sont pas liés par de lien de parenté. C'est notamment ce que K.B. a expliqué lors de son interview :

« Dans la plupart des cas, les travailleurs qui sont sous un hangar sont des parents. Il y a aussi des hangars sous lesquels, on trouve des amis. Un individu travaillant déjà dans l'espace peut se voir rejoindre par ses amis désœuvrés. Des fois, c'est le travailleur qui conseille à ses amis de venir travailler. Dans mon cas, je peux inviter mes amis de venir faire de petits travaux pour gagner de petites sommes d'argent. S'il réussit, il finira par se convertir au métier ».

Par ailleurs, la constitution de l'effectif du hangar par les travailleurs qui ne sont pas parents est dû au fait que de contacts ont pu se nouer au moment où certains travailleurs sortaient de l'espace pour aller acheter de fer hors de l'espace dans les garages de réparation d'automobile. Cette fréquence à fait comprendre aux garagistes que le métier est juteux, d'où la reconversion d'un grand nombre de garagistes qui deviennent ferrailleurs. L'entretien de M.Ko., le forgeron nous apporte de l'éclairage à ce sujet :

« Les vendeurs de fer et les forgerons partaient demander aux garagistes des coques de voitures à acheter. Au fil du temps les intermédiaires se sont interposés dans cet achat, et sont convertis aux vendeurs de fer. Ils partaient à leur tour chez les garagistes, acheter et stocker le fer puis le revendre aux ferrailleurs qui au départ venaient leur demander le fer ».

C'est bien entendu le cas du hangar des forgerons où les travailleurs sont venus d'horizons différents et où le chef n'a aucun lien avec ses travailleurs. Toutefois, la probabilité de retrouver dans un hangar, les agents proches et ayant de liens de parenté est très forte. La structure de l'effectif est telle que les liens sont des liens forts. Les gens ne sont pas liés par le lien professionnel seulement, mais par des liens sociaux et sociétaux. Ce rapport quitte la rue, la famille, les mosquées, les églises et se consolide dans l'espace sous l'effet de proximité professionnelle.

III.2-GRH au cœur de la relation entre les travailleurs de même hangar

Nous avons retenu la catégorie « Apprentissage » à l'aide des sous-catégories métier, tâches et commission. L'analyse se basera sur ces sous-catégories pour expliquer la construction de relation.

Tableau n° 4 : construction de relation dans l'apprentissage

Catégories	Sous-catégories
Apprentissage	Métier
	Tâches

	Commission
--	------------

Source : enquête de terrain (année 2018)

L'apprentissage se fait dès l'intégration de l'agent (enfant ou adulte) dans l'espace et cela se fait par le choix d'un métier. Le choix d'un métier permet à l'agent apprenant de se tracer un itinéraire professionnel à partir duquel la carrière sera bâtie.

Le métier dans l'espace permet aux agents apprenants de se placer sous la responsabilité d'un maître qui leur transmet la connaissance par la formation au quotidien. La formation dans les hangars se tient selon l'âge de l'agent. Si l'agent apprenant est un enfant de 7, 8, 9 ans, voire 10 ans, celui-ci ne sera pas dans la logique de formation au métier en tant que tel. Le maître le soumettra à des petits boulots ou à de petites commissions. C'est le cas dans le métier de la coupe de fer où les enfants sous soumis aux pratiques de ramassage de morceaux de fer, au chargement de fer, au déchargement de fer des camions et au transport au moyen de pousse-pousse. L'illustration suivante tirée de notre entretien (*Hangar B.K. avec le vendeur de fer*) peut apporter d'éclairage à propos des enfants apprenants :

« Au début, étant encore enfant, le travail n'est pas obligatoire. Je n'étais pas sous pression. Je ne faisais que les travaux de ramassage et d'assemblage des morceaux de fer. Une fois les rassembler, je les pèse pour pouvoir les vendre. Si ça fait 5 grammes, c'est de l'argent. Des fois, ça fait 10 kilogramme et les 10 kilogrammes peuvent coûter 50 F CFA. Il s'agit là du prix à l'époque. Si j'arrive à trouver 30 Kilos, c'est la fête. Mais, à l'époque (2002-2003) quand je commençais à fréquenter l'espace nouvellement, 1 Kilogramme de fer coûte réellement 15 F CFA. Maintenant, le Kilogramme coûte 60 F CFA ou 75 FCFA ».

Ce sont ces petits boulots de début qui renforcent le lien de l'apprenant avec son maître et contribuent à sa sédentarisation dans le hangar et dans l'espace. De ces petits boulots de départ, les enfants tirent de revenus conséquents et se donnent le moyen de renforcer leur conviction vis-à-vis du métier auquel ils veulent prétendre faire carrière. Ce sont là, les éléments qui sont à l'origine de la relation entre le maître et l'agent.

Dans le cadre d'un apprenant adulte, celui-ci est envoyé directement au four et au moulin. L'apprentissage dans ce cas est direct et l'apprenant participe à la production et aux petites initiations relatives au métier. Dans le cas de la forge tel que nous avons constater lors de notre entretien (*Hangar M.Kon des forgerons*), l'apprentissage se décrit comme suit :

« Le métier de la forge et de la vente de fer et les autres métiers de l'espace s'apprennent. Par Exemple dans le cas de la vente de fer, on t'apprend comment faire ou fixer le prix, comment acheter et comment fixer le prix au moment d'achat. Plus précisément, il faut qu'on t'apprenne à connaître les différents types de fer et le type des gens qui peuvent s'intéresser à telle qualité de fer plutôt qu'à telle autre. Ensuite, il faut connaître que tel type de fer se vend à tel prix. Si ces notions sont maîtrisées, on qualifiera l'individu d'homme de métier ».

L'interviewé poursuit en apportant la précision suivante dans le cas de la forge. Il note que *« Dans le cas de la forge, on apprend le métier à son jeune âge. Au-delà d'un certain âge ou à l'âge majeur, on ne peut pas apprendre le métier de forge car, le métier demande la force physique. Ainsi, si on apprend le métier de la forge jusqu'à une certaine époque sans l'assimiler, il faut le laisser et le quitter pour un autre métier ».*

Il conclu en notant que l'apprentissage est exigé dans tous les métiers de la ferraille. Dans le cadre du métier des marmitons et surtout lorsque l'apprenant a l'âge mature et novice en la matière mais désireux d'apprendre le métier de marmiton ; il va falloir qu'il : *« Apprenne à connaître l'aluminium*

et le kilogramme nécessaire à utiliser. De plus, je précise que c'est dans notre espace qu'on apprend le métier que ça soit celui de fer, des marmitons ou de la forge. Même si on a appris ailleurs et qu'on vient ici dans l'espace, on est obligé d'apprendre un peu ici car, les manières de faire ne sont pas les mêmes. L'apprentissage du métier est bien possible dans tous les hangars présents dans notre espace ».

L'apprentissage est au cœur de la relation entre les agents dans l'espace spécialisé. Il est le seul moyen permettant à l'agent de rentrer dans la relation de travail car, dans l'espace, l'apprentissage est basé sur le travail. Le travail d'un débutant ne consiste pas à acquérir sur le champ une qualification. Le débutant se limite à de petites commissions telles que l'achat de savon ou de l'omo pour le lavage de certains produits, l'achat d'allumette pour allumer le feu, l'achat de nourriture dans les lieux de sociabilité.

Dans ce sens, il faut préciser que ce n'est pas tous les apprentis qui se livrent à ce genre d'activités. Généralement, ce sont les enfants qui ne sont pas en âge de travailler qui se livrent à cette activité. Cela s'explique par leur manque de maturité au travail et surtout par manque de force physique et de résistance au travail pénible. Tous les travaux de l'espace spécialisé sont des travaux qui exigent la force physique et la résistance, qualités qui sont difficilement retrouvées chez un enfant.

III.3. GRH dans la relation entre les hangars

La relation entre les hangars s'explique par les sous-catégories « *Hétérogénéité de relation* », « *Nature de relation entre les hangars* », « *Lien de parenté* », « *Relation amicale* » et « *Transmission de savoir* ».

Tableau n°6 : relation entre hangars

Catégories	Sous-catégories
Relation entre les hangars	Hétérogénéité de relation
	Nature de relation entre hangars
Relation entre travailleurs d'un même hangar	Parenté
	Relation amicale
	Transmission de savoir

Source : enquête de terrain (année 2018)

Les travailleurs d'un même hangar sont unis par des valeurs qui sauvegardent l'intérêt de tous les membres. Les rapports sont régis par des règles, des principes et des normes qui orientent la conduite de chacun. Chacun est tenu au respect et cela inculque dans les esprits, une mentalité de respect mutuel, de partage, d'échange, de l'amour et de la sincérité au travail.

Au regard de ces valeurs, nous retenons d'abord la sauvegarde des intérêts. Les intérêts à sauvergarder sont les intérêts matériels (protection des biens par tous les travailleurs) et moraux. Les travailleurs, par principes en vigueur dans le hangar ont non seulement le droit d'utiliser le matériel au besoin du travail du hangar mais aussi, au besoin professionnel personnel tout en garantissant le meilleur usage et en considérant le matériel comme leur matériel. Nous illustrons ce passage par le verbatim de *M.Kon. et Ch.K.* : « *Il est inculqué dans la mémoire des travailleurs que le bien de l'atelier est le bien de tout le monde et que ces biens méritent protection car, chacun y tire profit...* ». Au-delà de ce qui précède, il faut mentionner la transmission des connaissances qui est fondamentale dans la relation entre les travailleurs. La fréquentation dans le hangar oblige le responsable du hangar à partager la connaissance. Ce dernier est le seul maître tenu de donner le savoir, d'enseigner le secret du métier. De plus, dans le métier du fer, l'acquisition de connaissance est un préalable à tout

apprenant. Ce dernier doit se soumettre systématique à l'apprentissage du métier qui peut prendre du temps en fonction des métiers car, les méthodes ne sont pas les mêmes.

Enfin, la relation entre agent est aussi une relation marchande. Le lien du travailleur avec son patron est récompensé et sans la rémunération, la relation n'existe pas. La relation est renforcée par l'acte de reconnaissance des efforts et de petites récompenses liées à l'effort fourni individuellement dans le cadre du travail. Les chefs pour gagner la confiance des travailleurs, récompensent les meilleurs travailleurs par l'augmentation du salaire. C'est ce que M.Ko a évoqué lors de l'entretien : « *Mon parton reconnaît l'effort des gens qui travaillent assez. Généralement, nous sommes récompensés sous forme d'augmentation de salaire... ».*

Dans ce même cadre, le chef peut procéder par l'octroi de petits cadeaux en nature ou en moyen pécunier. C'est ce qui est ressorti dans l'entretien avec le menuisier métallique Ch. C. : « *Mon papa qui est notre chef, il félicite toujours les meilleurs travailleurs en lui offrant des cadeaux de surprise...».*

4.4. Construction de relation dans les lieux de sociabilité

Les lieux de sociabilité sont des restaurants, des cafétérias, les salons de coiffures, et autres lieux dans l'espace qui sont les endroits de retrouvailles des travailleurs et vendeurs du fer pour la causéries au moment où il n'y a pas d'activité. C'est dans ces lieux de rencontre que les travailleurs du fer se cotoient et se familiarisent. Etant ensemble, ils discutent de tous les sujets et partagent presque toutes les préoccupations et tous les problèmes d'ordre familial.

Ces lieux sont la traduction de la solidité de rapports sociaux entre les travailleurs de l'espace qui se côtoient régulièrement dans les restaurants de l'espace à l'heure de petit déjeuner et de déjeuner.

Toutefois, il y a aussi dans l'espace, de petits endroits autres que les boutiques, les salons de coiffures, etc. qui sont aménagés par les travailleurs dans certaine zone de l'espace qui servent de lieu de rencontre où les travailleurs se regroupent pour des causeries. Ces endroits sont les dessous et/ou l'ombre d'arbres où nous retrouvons des troncs d'arbres qui servent de bancs et des chaises.

Dans ces lieux, nous rencontrons toutes les catégories de travailleurs de fer et surtout les travailleurs en âge avancé. Ceux-ci n'ayant plus de force de résister au travail et ne travaillent pas assez, sont les principaux animateurs. Ils sont les plus représentatifs dans ce lieu. Les travailleurs jeunes et les travailleurs enfants sont moins présents car, ce sont eux qui font les travaux, donc ils n'ont pas assez de temps de fréquenter régulièrement ces endroits.

IV-Discussion des résultats

La GRH se situe à l'entrée de l'espace spécialisé des travailleurs et vendeurs du fer, c'est-à-dire qu'elle est étendue à l'échelon du territoire des entreprises. Bories-Azeau et al., (2008) trouvent dans cette extension un moyen de cerner les enjeux de la construction des rapports ou des liens dans le territoire. Très top, le lien existe à cause du fait que les travailleurs intègrent l'espace dès leur enfance. Cette intégration à bas âge dans l'espace se fait par le lien familial qui existe entre les travailleurs et/ou entre leurs parents qui sont propriétaires des hangars (unités de production). C'est un lien fondamental et sacré, car il part de plusieurs considérations qui se renforcent au fur et à mesure que l'acteur grandit dans l'espace et dans cette situation de travail.

Plus clairement, il faut préciser que les travailleurs du fer dans l'espace, en majorité ont intégré l'espace dès leur enfance. Généralement à l'âge de 6 ans, 7 ans, voire 8 ans, les parents les entraînent tout doucement dans l'espace pour les initier aux petits boulots tels que le ramassage des débris de

fer, le remorquage des morecaux de fer à l'aide de pousse-pousse. Ils sont souvent employés pour la plupart du temps à faire des commissions pour les travailleurs, par exemple : achat du savon, de l'omo et autres objets à la Boutique ou au marché. Ainsi, dans l'espace, tout part de cette valeur qualifiée de « *Capital social* » (Bourdieu, 1980), point d'émergence de la gestion des ressources dans le territoire du secteur informel.

La GRH qui est à l'entrée n'est pas celle basée sur des pratiques formelles. C'est plutôt la GRH d'affinité qui est présente à cette étape d'intégration dans l'espace. Bon nombre des travailleurs ont intégré la structure de cette manière. Ce qui est une pratique admise dans l'espace et reste à ce jour la seule pratique fondamentale et le seul moyen d'avoir accès rapidement à l'espace.

Les relations dans ces genres de situations sont basées autour du concept « *Travail* ». Le travail unit les frères dans une même unité ou, le père et le fils, ou encore, les amis. Donc, le concept « *Travail* » est plein de signification ou d'explication de construction des rapports et surtout du rôle de la gestion des ressources humaines qui reste encore fragile et peu convaincant.

Ainsi, le cadre du travail tel qu'évoqué est étendu à l'ensemble des entreprises du territoire. Il a dépassé le seuil des entreprises et couvre l'ensemble du périmètre du territoire. Ce dépassement pour Bories-Azeau et Loubes, (2009) a pour but de mettre en place le sentiment de cohabitation entre acteurs et les unités de production implantée dans le territoire et ceci, dans une logique d'échange. Au-delà de cette logique d'échange, il y a également une obligation contractuelle qui peut s'établir dans le cadre de ce dépassement et celle-ci lie le salarié non seulement à une seule entreprise, mais aussi à un territoire pour qu'il assume autrement les discontinuités professionnelles à en croire Tuillier (2003).

Donc, l'extension de la GRH au territoire crée de multiples autres modalités de gestion du personnel et de l'emploi dans le territoire. Cette gestion ne s'entend pas à un niveau où la relation est individuelle et n'est nullement limitée à une structure donnée. Elle est plutôt située à une dimension collective liant deux à plusieurs structures agglomérées sur un même territoire. C'est ce que Martin (2006) qualifie de cercle vertueux territorial.

C'est dans ce cercle que les relations s'émergent et se batisse à l'aune du territoire. Ce cercle est celui qui rassemble tous les acteurs et toutes les structures du territoire et de la localité sans exception aucune. Il forme une relation spécifique en mettant en place un réseau de relation territorial qualifié de vivier territoire par Raveyre (2003).

L'autre point à souligner dans le cadre de cette discussion est le passage du statut de l'enfant au statut d'apprenti et au statut de salariat. Au passage du statut de salarié, le salarié peut devenir un travailleur indépendant, travaillant pour son propre compte, ou il peut rester un travailleur salarié soumis à l'autorité d'un patron propriétaire de structure. Un processus de transmission de connaissance se créé dans ce processus de passage de statut où les connaissances transférées permettent de développer le capital intellectuel (Nahapiet et Ghoshal 1998 ; Alder et Kwon 2002). Ce capital intellectuel soude le lien entre les acteurs et met en place un réseau de relation ancrée sur des valeurs fortes. Il est en même temps le garant de l'acquisition d'un nouveau statut dans ce processus.

De plus, il faut préciser que le passage obligé sous un maître connaisseur installe entre l'apprenant et l'encadrant, une relation de confiance. Cette relation de confiance est installée à cause de la formation que reçoit l'apprenant de son maître car, pour l'apprenant, ses acquis sont favorisés par son maître compétent ayant des objectifs professionnels à atteindre (Cuerrier, 2003) pour lui dans le cadre de sa mission d'apprentissage. L'apprentissage apparaît alors comme l'élément primordial de la construction des rapports sociaux et territoriaux.

Durant l'apprentissage, l'apprenant reçoit tous les enseignements qui vont l'aider plus tard dans sa vie professionnelle. Ses enseignements lui permettront d'exercer, de gagner de revenu, d'asseoir sa vie et enfin de se stabiliser. Ce qui, d'une autre manière, lui rend redétable vis-à-vis de son maître et par conséquent, cette redétable traduit son rattachement au maître qu'il continuera de fréquenter. La relation demeurera toujours et le lien dans ce cadre est fort. Cette force s'explique par le traduction ou l'interprétation que l'apprenant fera de l'attitude de son maître. Pour l'apprenant, c'est le maître qui lui a permis de se retrouver dans le contexte favorable à l'apprentissage, de découvrir et d'appartenir à son réseau et de bénéficier des atouts de sa structure (Chickering et Reisser, 1993).

La période d'apprentissage est très longue si bien que durant cette étape l'apprenant et le maître se fréquentent quotidiennement et partagent beaucoup de choses ensemble. Ils se côtoient régulièrement dans le chaud et dans le froid. Les moments de difficultés et de bonheurs sont connus et partagés et l'apprenant est appelé à vivre dans cet état de fait avec son mentor malgré tout.

La relation dans le cadre d'acquisition de connaissance est sacrée car, le moment est marqué de souvenirs inoubliables tant pour le mentor que pour le mentoré. Ils ont constitué leur histoire pendant un bon moment qu'ils souhaitent ne pas oublier. Ils préfèrent garder précieusement ces vécus et les transmettre à la génération future.

Enfin, dans ce cadre, la GRH a joué un rôle dans le processus du passage de l'enfant au statut de travailleur apprenant. L'apprentissage est dans ce cas, la matérialisation du rôle de la gestion des ressources humaines dans la construction des relations constatées dès l'entrée dans l'espace et dans les unités de production.

Il faut préciser qu'appartenir à un même hangar, donne une autre dimension aux relations entre les agents. La relation dans cette situation est fondée sur des considérations très particulières qui vont au-delà de relation de travail et de métier. Les travailleurs sont soudés, non pas seulement parce qu'ils sont d'une même famille ou des amis proches mais, parce que le lien est matérialisé par la connaissance qui permet à l'acquéreur de gagner sa vie à travers un métier. Ce lien traduit la solidité de rapports sociaux entre les travailleurs d'un même hangar.

Entre les hangars, la GRH crée des relations de proximité, d'aide ou d'entraide entre les différents membres des unités de même corporation et de corporation différente. Elle instaure la relation de confiance entre les unités qui sont très empathiques et acceptent d'échanger dans le meilleur sentiment afin d'éviter d'être au service de l'autre. Les uns et les autres s'exécutent en cas de demande et évitent de contracter des dettes morales en cas de non exécution d'une demande ou d'une sollicitation. Cela peut être considéré comme un refus. Or, la logique relationnelle entre ces hangars est de tout faire pour satisfaire l'autre afin que la confiance et la sérénité démeurent.

Conclusion

L'objectif visé par la présente recherche est de comprendre et expliquer le rôle que la gestion des ressources humaines peut jouer dans la construction des rapports entre les travailleurs de fer dans l'espace spécialisé du quartier Hippodrome. Cet objectif a été atteint car, le résultat de notre recherche nous a révélé que les relations se construisent à travers le métier de fer, l'apprentissage entre l'apprenant et le maître, les petits boulots que le maître confie à l'apprenti et qui lui permettent de gagner de petites sommes d'argent et par l'hétérogénéité de rapport entre les travailleurs et entre les hangars de production de l'espace. Ainsi, l'étude a révélé aussi que dans les activités comme la sous-traitance, les relations s'établissent entre les travailleurs très facilement et se consolident lorsqu'il y a reciprocité régulière. Les agents se donnent des marchés de fabrication d'objets dans la

limite de leurs compétences ou hors du cadre de leurs compétences. Les ressources générées de cette activité de sous-traitance profitent à l'agent qui reçoit le marché. A l'inverse, l'agent offreur du marché peut également bénéficier du marché dans les mêmes conditions que celui à qui il avait remis le marché.

Il faut noter que la GRH a permis de comprendre l'itinéraire organisationnel de l'activité de fer dans l'espace. Ceci, à travers la relation entre les travailleurs d'un même hangar qui sont pour la plupart des parents proches ou lointains, des amis ou des voisins du quartier qui s'aident, qui se donnent des conseils, qui échangent de connaissance, se soulagent dans le cadre d'activités à réaliser. Les travailleurs s'offrent une plate-forme organisationnelle à la hauteur de leurs attentes et se partagent toutes les valeurs qui sont nécessaires à la construction, voire à la reconstruction et au renforcement de leur capital relationnel.

Cette valeur organisationnelle de l'espace spécialisé n'est pas seulement inter-personnelle, elle est surtout inter-organisationnelle. Entre les hangars, les relations ne sont pas linéaires ou limitées aux hangars d'une même corporation. Elle implique une hétérogénéité de rapport, c'est-à-dire que un hangar de forgeron est en rapport avec un hangar de coupeur de fer et ce dernier quant à lui, est en rapport avec un soudeur ou un menuisier métallique et ceci, vis versa à tous les hangars de toutes les corporations du métier de fer de l'espace spécialisé. Cette hétérogénéité a émergé de l'ancrage de l'homogénéité des rapports entre les hangars de même corporation, c'est-à-dire, coupeurs de fer entre coupeurs de fer, marmitons entre marmitons, etc.

La relation entre les hangars est pleine d'ancrage, de dispositif de la pratique ressources humaines. Elle implique le cadre du travail, le partage de connaissances, la soumission de problèmes non résolus d'un hangar à un autre, le prêt de matériel, le prêt du personnel, le partage des informations et tant d'autres pratiques. C'est une relation qui est basée sur des échanges mutuels. Elle reste dans l'espace, à ce jour, une grande valeur dont la préservation relève de la préoccupation de tous les travailleurs et vendeurs de fer.

Dans ce sens, nous notons en regard de tout ce qui précéde que la réflexion sera désormais orientée sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans la préservation des acquis des travailleurs et vendeurs de fer de l'espace spécialisé du quartier Hippodrome de Bamako.

Bibliographie

- Adler P., Kwon, S. (2002). Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1).
- Bathelt H., A. Malmberg et P. Maskell (2004). Clusters and knowledge: local buzz, global pipelines and the process of knowledge, in *Progress in Human Geography* 28.1, p. 31-56.
- Baret C., Huault I., Picq T. (2006). Management et réseaux sociaux. Jeux d'ombres et de lumière sur les organisations, *Revue Française de Gestion*, n°163, p.94-106.
- Bories-azeau, I., Défilix, C., Loubes, A., et Uzan, Odile (2015). RH, RSE et territoires. Défis théoriques, réalisations pratiques. AGRH. *Magnard-Vuibert*.
- Bories-azeau, I. Loubes, A. (2009). Les maisons de l'emploi, un dispositif en faveur d'une gestion territoriale des ressources humaines. *20^{ème} Congrès de l'AGRH*, Toulouse.

- Bories-azeau, I. Loubes, A. et Esteve, J.M. (2008). Emergence d'une GRH territoriale et réseau inter firmes. *19^{ème} Congrès de l'Association Francophone de GRH*, Dakar, p.04.
- Boulanger, P. (1995). Organiser l'entreprise en réseau. *Edition NATHAN*.
- Bourdieu P. (1980), Le capital social. Notes provisoires, in Bevort A. et Lallement M. (2006), *Le capital social : performance, équité et réciprocité*. *La découverte*.
- Bravo, K. (2002). Stratégies de carrières nomades et construction des réseaux sociaux : une revue de la littérature. *Journées ANDCP groupe Languedoc – AGRH*, Montpellier.
- Burt, R. (1992). Structural Holes: the social structure of competition. *Cambridge, Harvard University Press*. Nahapiet et Ghoshal, 1998.
- Cuerrier, C. (2003), Répertoire de base. *Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship*.
- Defélix, C. Colle, R. Rapiau M.T. (2007, a). Les pôles de compétitivité : un creuset pour l'innovation sociale. *Congrès AGRH*.
- Dicken P. et A. Malmberg (2001). Firms in territories: a relational perspective. *Economic Geography*, 77.4, p. 345-336.
- Ferrary M., Pesqueux Y. (2004). L'organisation en réseau, mythes et réalités. *La politique éclatée*, PUFP.
- Guerrero, S. (2000). Les comportements nomades en matière de carrière sont-ils source de réussite professionnelle ? *XI congrès de l'AGRH*, 14 p.
- Inkpen A.C, Tsang E.W. (2005). Social capital, networks and knowledge transfer. *Academy of management Review*, 30, pp. 146-165.
- Lin, N. et Ensel, W. M. (1981). Social resources and strength of ties. *American sociological review*, n°46, p.396-405.
- Martin, D.P. (2006). Relation d'emploi et mutualisation des RH entre entreprises d'un même territoire : Cas des pratiques de rémunération d'un groupement d'employeurs. *Congrès AGRH*.
- Miles, M. B. et Huberman, A. (1991). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. *Sage*. Dans Schneider, K. Daniel (2007). Méthodes qualitatives en sciences sociales. TECFA, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, Université de Genève, 54 route des Acacias, CH-1227 Genève, version novembre 2007, p.26.
- Mutel, M. et Sibelet, N. (2013), Introduction au traitement des données. *CIRAD-IAMM-SUPAGRO-UVED –2013*, IAM, Montpellier.
- Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23.
- Pecqueur B. (2008). Pôles de compétitivité et spécificité de la ressource technologique : une illustration grenobloise. *Géographie Économie Société* 2008.3, p. 311-326.
- Pham, T.-G., et Aubert, F., (2014). Gérer les ressources humaines au niveau territorial : du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac, p.05. En ligne, <http://www.territoireetemplois.fr/gtec>.
- Raveyre, M. (2003). L'appui au développement local des grandes entreprises comme outil d'accompagnement curatif et préventif des effets sociaux des restructurations. *Séminaire sur les restructurations responsables en Europe*, Dublin.
- Saxenian, A. (1996). Beyond Boundaries: Open Labor Markets and Learning in Silicon Valley, New York, Oxford University Press, p.23-39.

- Thierry D., Tuillier J.N. (coord.) (2003). Mieux vivre les restructurations, anticiper et coopérer, *Edition d'Organisation*.
- Waters, R et Lawton Smith, H. (2008), Social networks in high-technology local econo

© 2019 Nimaga, License BINSTITUTE Press. Ceci est un article en accès libre sous la licence the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)