

LE ROLE DE LA GRH DANS LA CONSTRUCTION DES RAPPORTS SOCIAUX ET TERRITORIAUX DANS LES ESPACES SPECIALISES : CAS DE L'ESPACE *DINGE BA* DES TRAVAILLEURS ET VENDEURS DE FER DU QUARTIER HIPPODROME DE BAMAKO.

Auteurs :

Amara NIMAGA

Enseignant à l'Ecole Normale d'Enseignement
Technique et Professionnelle (ENETP)

Université de KABALA/Mali

Email : info@enetp.edu.ml

Tel : (+223) 20 22 10 45 / 20 22 10 44

E-mail : nimaga_amara@yahoo.fr

Tel : 00223 70 36 26 87/60 18 82 92

RESUME :

Cette communication porte sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans la construction de relation entre les travailleurs de fer de l'espace *Dinge ba* (le grand trou). La gestion des ressources humaines est une pratique qui prend de l'ampleur dans les structures à forte connotation de regroupement humain. L'espace spécialisé *Dinge ba* est bien l'exemple d'un territoire où le regroupement humain est très dense en termes d'effectif et de dynamique humaine. Ce dynamisme explique notre motivation et nous conduit à choisir la GRH et de la situer au coeur de ce groupement humain et voir comment elle participe à la formation de ce collectif humain territorialisé que nous appelons autrement, le « *Réseau social territorialisé* ».

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 donnent à l'apprentis et qui lui permettent de gagner de petites sommes d'argent, l'hétérogénéité de rapport entre les travailleurs de fer et entre les hangars de production des travailleurs de fer de l'espace.

Ainsi, l'étude a révélé aussi que les activités de sous-traitance sont très répandues entre les hangars et participent grandement à la construction des rapports entre les hangars. Elles établissent également les relations entre les travailleurs de fer et consolident les rapports lorsqu'il y a réciprocité régulière.

L'étude s'inscrit dans la méthodologie qualitative inductive. Le posture épistémologique adoptée est le positionnement interprétativisme. Nous avons procédé à la collecte des données par la technique des entretiens semi-directifs avec comme stratégie, l'étude de cas. Les entretiens ont été réalisés avec les travailleurs-vendeurs de fer. L'entretien réalisé a concerné en tout six (06) travailleurs et vendeurs de fer issus de différentes corporations de la ferraille. Cet effectif a permis d'administrer huit (08) entretiens pour une durée totale 9 heures et 56 minutes. Nous avons utilisé la méthode d'analyse de contenu simple comme méthode de traitement des données. Les données analysées ont fait l'objet de confrontation avec les propositions de recherche qui ont toutes été vérifiées.

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

Keywords : HRM – Territory- Building reports - Specialized area - iron work

INTRODUCTION

Cette communication porte sur le rôle de la gestion des ressources humaines dans la mise en place de relation entre les travailleurs de fer de l'espace *Dingε ba* (le grand trou) et leurs partenaires. Le lien entre les acteurs dans l'espace spécialisé et leurs partenaires existe mais nous ne savons pas comment il a existé et comment il a été créé ? Dans ce cas précis, notre expérimentation consiste à préciser le rôle de la gestion des ressources humaines dans l'édification de ce rapport social et territorial.

La gestion des ressources humaines est une pratique qui prend de l'ampleur dans les structures à forte connotation de regroupement humain. L'espace spécialisé *Dingε ba* est bien l'exemple d'un territoire où le regroupement humain est très dense en termes d'effectif et en termes de dynamique humaine. Cela est une raison utile de faire recours à la GRH et de la situer dans ce groupement humain et voir comment elle a participé à la formation de ce collectif humain territorialisé que nous appelons autrement, le « *Réseau social territorialisé* ».

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 le territoire. Ceci, pour apporter une meilleure compréhension à la formation et au maintien des relations à l'interne et à l'externe des unités de production du territoire.

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 salarié. Cela peut également être une aide venant de différents systèmes sociaux tels que la famille, la communauté, les amis, les associations regroupées qui peuvent apporter leur support à l'insertion professionnelle. Le type de support ou soutien dont s'attend le travailleur est celui de soutien émanant des unités de production ancrées sur le territoire mais aussi celui provenant de différents mondes sociaux. Le territoire est un construit résultant d'une dynamique d'action collective. L'action collective aide les petites et moyennes entreprises à affronter les effets de la territorialité, à assurer l'attractivité du territoire et 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, composés d'individus avec qui on partage des activités diverses, sportives ou associatives ;
- ❖ Les liens personnels, qui comprennent la famille et les amis ;

- ❖ Les liens professionnels constitués de collègues, de patrons, etc. qu'un individu peut construire dans le but de mener sa carrière.

Le dernier lien est celui qui s'oriente vers la thématique de la construction des rapports 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 support 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 (construction d'un réseau) 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 (LATOURE, 2006).

Dans cette perspective de construction du rapport issu du réseautage professionnel et territorial, il faut noter que le territoire des travailleurs et vendeurs de fer est un espace d'échange d'informations, d'expertise, de matériels, etc. C'est également un espace de large ouverture à l'environnement sociétal (famille, les associations locales, groupement de jeunes) et institutionnel (municipalité, mairie, organismes) qui sont deux composantes importantes non négligeables dans cette étude de la construction des rapports. Le territoire comme le note DIERTICH, ne peut donc se penser indépendamment de son environnement.

Pour mener à bien cette étude, nous avons interviewé neuf travailleurs et vendeurs de fer de corporation différente et huit acteurs externes (dont quatre habitants de la zone de l'espace et quatre agents de centre secondaire d'état civil des quartiers Hippodrome et Médina-coura). Parmi les ferrailleurs, nous avons interrogé deux patrons, cinq salariés et deux apprentis. L'interview était réalisée au moyen d'un guide d'entretien conçu au préalable en fonction de nos préoccupations qui consistaient à avoir le maximum d'informations sur le processus de construction des rapports dans l'espace et hors de l'espace. L'interview était semi-directif et les prises de notes étaient directes, c'est-à-dire, à chaque fois qu'une question est posée et que l'interlocuteur se met à répondre, on se contente de prendre note immédiatement au moyen d'un stylo et d'un papier A4.

La méthode qui a servi de réaliser cette étude est la méthode qualitative inductive, basée sur une étude de cas du type intrinsèque. Le cas unique étudié est l'espace *Dingé Ba* des travailleurs et vendeurs de fer qui représente un contexte que nous avons pris comme un aspect pour voir la formation des rapports sociaux.

Nous avons utilisé la méthode d'analyse de contenu comme outil de traitement et d'analyse des données recueillies auprès des travailleurs et vendeurs de fer usé et leurs partenaires. Cette méthode a permis d'élaborer un dictionnaire thématique qui a servi de base à l'identification des concepts nécessaires à l'appréciation du rôle de la GRH dans la construction des rapports.

BIBLIOGRAPHIE

- Albert-Clomarias, A. (2017), « Comprendre le territoire : les apports théoriques du management Stratégique ».
- 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. Loubes, A. et Esteve, J.M. (date), « *Emergence d'une GRH territoriale et réseau inter firmes* », p.04.
- Boulanger, P. (1995), *Organiser l'entreprise en réseau*, Nathan. Baret et al., 2006.

Bravo, K. (2002), Stratégies de “carrières nomades” et construction des réseaux sociaux : une revue de la littérature.

Cuerrier, C. (2001). « le mentorat appliqué au monde du travail : analyse québécoise et canadienne ».

Granovetter M.S. (1992), «Problems of explanation in economic sociology», In Nohria N. & Eccles R. (Eds), *Networks and organization: structure, forme and action*, Harvard Business School Press.

Martin (2006), « *Relation d'emploi et mutualisation des ressources humaines entre entreprises d'un même territoire : le cas des pratiques de rémunération d'un groupement d'employeurs* », *Congrès AGRH*

Pham Truong-Gian et Aubert Francis, (2014), *Gérer les ressources humaines au niveau territorial :du diagnostic à l'anticipation en Pays de Figeac. P.05.*

Powell, (1991) ; Miles et Snow, (1992) ; Sorensen, (2005), dans « *Gouvernance de réseaux interorganisationnels : revue de littérature et proposition d'un cadre d'analyse* », par Tassadit

Waters, R et Lawton Smith, H. (2008), Social networks in high-technology local economies. The cases of Oxfordshire and Cambridgeshire, *European Urban and Regional Studies*, vol.15, n°1, p.21-37.