



Contribution des softs-skills au développement des espaces spécialisés informels. Cas de l'espace spécialisé Dingε Ba situé dans le quartier Hippodrome de Bamako, au Mali

Amara NIMAGA¹, Boubacar BAGAYOKO² et Zakaria Yaou KAKA³

Mots clés:

Softs-skills

Espace spécialisé

Développement des territoires

Bamako

Stratégie d'essaimage

RÉSUMÉ

Cette recherche explique le processus de contribution des softs-skills au développement d'un espace spécialisé, en l'occurrence, celui de Dingε Ba à Bamako, capitale du Mali. L'approche qualitative a été adoptée, avec comme démarche, l'induction. La stratégie utilisée est l'étude de cas. Les entretiens réalisés avec les ferrailleurs ont permis d'arriver aux résultats montrant que les softs-skills se trouvant au cœur du développement de l'espace sont les règles de conduite, les pratiques d'éthique, le socle social commun et les réseaux socio-professionnels. Les résultats indiquent ensuite que l'espace possède une capacité à stimuler des regroupements humains qui construisent des comportements à partir de l'employabilité des ferrailleurs, la pérennité des activités et enfin, le contrôle de la stratégie d'essaimage adoptée. Enfin, les résultats ressortent que l'optimisation de ces acquis socio-professionnels constitue l'expression d'intégration des softs-skills au processus du développement de l'espace spécialisé Dingε Ba.

© 2023 RAG – Tout droit réservé.

Adresse de correspondance de l'auteur :

1. Enseignant-Chercheur à l'Ecole Normale d'Enseignement Technique et Professionnel (ENETP) - Campus universitaire de Kabala- Mali – e-mail : nimaga_amara@yahoo.fr - Téléphone : (+223) 70 36 26 87

2. Enseignant-Chercheur à l'Institut Universitaire de Gestion de Bamako (IUG) de l'Université de Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) – e-mail : bbagayokobkdk@yahoo.fr - Téléphone : (+223) 90 90 90 96

3. Faculté des Sciences Economiques et de Gestion – Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako (USSGB) - Téléphone : (+223) 76 03 36 10 / 63 66 55 85 – e-mail : zakari_yaou@yahoo.fr

INTRODUCTION

Le regroupement des entreprises informelles dans le territoire engendre une dynamique organisationnelle centrée sur la logique de transmission de connaissance et de pérennité des acquis sociaux. Les potentialités regorgées par ce regroupement constituent non seulement un atout pour les unités de production, mais aussi, un avantage compétitif certain pour le territoire. L'espace spécialisé informel Dingé Ba est bien ce modèle territorial qui regroupe les entreprises de petites tailles. Il est réputé comme un espace d'émergence des valeurs comportementales. Les entreprises qui s'y trouvent sont essentiellement informelles et travaillent à base du fer usé. Ce qui les classe dans les corporations de l'artisanat traditionnel. L'espace Dingé Ba est situé dans le quartier Hippodrome du district de Bamako au Mali. Il est retenu comme le champ de cette étude à cause de son système organisationnel informel et de son mode de fonctionnement qui se résume à la vision de son propriétaire. L'espace dispose de multiples atouts organisationnels qui ont fait l'objet de nombreuses études. Les travaux de Silla (2021), Nimaga (2019), Tidjani (2006), Sall et Kane (2016), Tidjani et Nkakleu (2006) et tant d'autres sont des exemples traitant la problématique organisationnelle des activités informelles regroupées dans le territoire économique informel. Les travaux de Silla (2021) et Nimaga (2019) étudient la relation entre la dimension organisationnelle et le développement local/territorial. Cependant, cette recherche contrairement à celles précitées, se penche plus spécifiquement sur la dimension « Compétence souple » de ces entreprises regroupées dans l'espace spécialisé informel Dingé Ba. Les compétences souples ou compétences douces, appelées les soft-skills, sont des compétences qui régularisent les activités dans les unités de production (appelés les hangars, en langue bambara, ils sont appelés les gattas). Cet espace est supposé être le lieu d'émergence et de production de ces softs-skills. Ces derniers sont certes, moins apparents, mais relèvent d'une grande utilité dans le bien-être des travailleurs du fer. Ils sont incontournables dans l'organisation des activités et la pérennité du territoire. Les réseaux créés dans le territoire et hors du territoire à des fins socio-économiques sont supposés être aussi les résultants de ces softs-skills et l'expression du développement du territoire. Le cadre du développement est ici le sens vers lequel cette recherche entend s'orienter pour voir si le succès, la pérennité, l'organisation d'activité, la créativité, l'innovation, la compétitivité, la progression professionnelle et le bien-être des ferrailleurs résultent de ces softs-skills. Les

caractéristiques personnelles de ces softs-skills soulignent un niveau élevé de l'intelligence émotionnelle que cette recherche entend apprécier sur le développement de l'espace spécialisé informels Dingε Ba. Le dynamisme engendré par l'espace grâce aux activités économiques et tant d'autres mouvements sociaux constatés chez les travailleurs dans l'espace sont des facteurs qui ont suscité l'engouement d'étudier les softs-skills pour voir leur contribution sur le développement dudit espace. Tous ces constats notifiés permettent de se questionner pour savoir comment les softs-skills sont-ils émergés et intégrés au processus du développement de l'espace spécialisé Dingε Ba ? Cette interrogation exige d'expliquer le processus de naissance des softs-skills dans l'espace spécialisé et leur possible inscription aux stratégies du développement de l'espace spécialisé Dingε Ba. Ainsi, pour renforcer cette explication, la théorie des ressources basées sur les compétences a été convoquée. Cette théorie a permis de mobiliser trois de ses approches qui sont, l'approche de la relation interpersonnelle [de Kurt Liwin, Heider, (1946, 1958) ; de Schutz (1960)], l'approche de la relation inter-organisationnelle et l'approche de la capacité dynamique de Teece (1986). Ces différentes approches constituent le gap théorique de cette recherche qui sera abordé dans la partie revue de la littérature (I). La recherche fait également le point sur la méthodologie adoptée (III), la présentation de l'espace spécialisé Dingε Ba (III), la présentation et l'analyse des résultats (IV) et enfin, la discussion et l'implication managériale (V).

1. L'émergence des softs-skills et leur contribution au développement de l'espace

Les softs-skills vont être définis en premier lieu et en second lieu, une mise au point sera faite sur leur émergence dans les unités de production et leur intégration aux processus du développement de l'espace.

1.1. Compréhension de la notion des softs-skills émergés des unités de production

Le terme « Soft skills » a été créé par l'armée américaine dans les années 60. Il fait référence à toute compétence qui n'emploie pas l'utilisation de machines (Guyonnet, 2021). Il signifie d'un côté, une compétence sociale, considérée comme une compétence humaine (Brasseur et Magnien, 2009). De l'autre côté, le soft-skill désigne également les compétences

comportementales (Hoarau et al, 2014 ; Albandea & Giret, 2016), compétences personnelles, compétences émotionnelles (Ourrache et Rabhi, 2022), de l'intelligence humaine (Hoarau, 2014) détenues par un individu, similaires au savoir-être. Les auteurs tels que Thiberge (2007), Bender et al (2009), Brown et al (2011) et Minichiello (2017), qualifient, de compétences émotionnelles et de compétences relationnelles. Ces compétences selon Ourrache et Rabhi (2022), ne relèvent ni du savoir, ni du savoir-faire. Elles sont propres à l'homme et à ses qualités personnelles. Elles reflètent les qualités intrinsèques de l'homme qui ne sont pas forcément acquises à l'école. Dans ce sens, Diagne et Donne (2021) soutiennent directement que ces compétences sont comportementales et elles sont détenues par les travailleurs qui les ont acquises en dehors du système scolaire et universitaire. Elles n'ont cessé de faire l'objet de discussions probantes en ce qui concerne leur définition précise et exacte pour une meilleure compréhension du concept. La multiplicité de la définition du concept soft-skill pose encore d'énormes problèmes, mais la revue de la littérature a permis de regrouper certaines d'entre elles qui présentent des caractéristiques similaires et très proches de ce qu'on qualifie de compétence douce, en d'autres termes le soft-skill. Le tableau ci-dessous illustre cet effort selon différents auteurs:

Auteurs	Définitions
Armée américaine (1972)	Compétences qui n'emploient pas l'utilisation de machines. Compétences sociales nécessaires pour diriger des groupes, motiver des soldats et faire face à des conflits armés. Compétences professionnelles importantes qui impliquent peu ou pas d'interactions avec les machines et dont l'application sur le tas est assez généralisée.
Guyonnet (2021)	Compétences « phares ». Compétences personnelles nécessaires pour réaliser des activités.
Oxford English Dictionary (OED)	Caractéristiques personnelles qui permettent à chacun d'interagir de manière efficace et harmonieuse avec d'autres personnes.
Muir C (2004)	Les compétences douces sont des attitudes et des comportements illustrés pendant des interactions avec d'autres individus qui affectent les résultats de ces rencontres
Giret, (2015)	Compétences non académiques, difficiles à appréhender avec précision.
Morlaix (2015)	Compétences sociales ou émotionnelles.
Heckman et Kautz, (2013)	Les traits de personnalité, l'expérience personnelle et professionnelle.
Thévenet, M. (2020)	Capacité à se mobiliser, à apprendre, à se connaître soi-même, à s'accepter, à se questionner et à assumer des relations positives avec son entourage. Il y ajoute les vertus, autrefois le courage, la loyauté, la solidarité à titre d'exemple.
Mauléon, Hoarau, Bouret	Le capital humain. Les Compétences que chacun possède, de

(2014)	manière plus ou moins consciente : pédagogie, créativité, gestion du stress, etc. Compétences comportementales, transversales et humaines ; soit toutes ces qualités personnelles qui transforment un salarié lambda en partenaire efficace, agréable et entraînant.
Mauleon (2014)	Des compétences qui relèvent plus de la personnalité, et qui dépendent plus du cerveau droit que du cerveau gauche (cerveau gauche plus analytique et cerveau droit plus intuitif).
Barth et Geniaux (2010)	La capacité à se connaître, la capacité à appréhender l'environnement, la capacité à communiquer, la capacité à s'exprimer, la capacité à gérer son temps et ses activités, la capacité à entreprendre, la capacité à agir efficacement au sein d'une équipe.
World Economic Forum ou Forum de DAVOS	Le leadership, la collaboration, l'intelligence émotionnelle, la prise de décision, l'orientation service, la négociation, la flexibilité cognitive.
Référentiel de l'OCDE	Compétences d'accomplissement, interpersonnelles et stratégiques.

Source : conception des auteurs à partir de la revue de littérature.

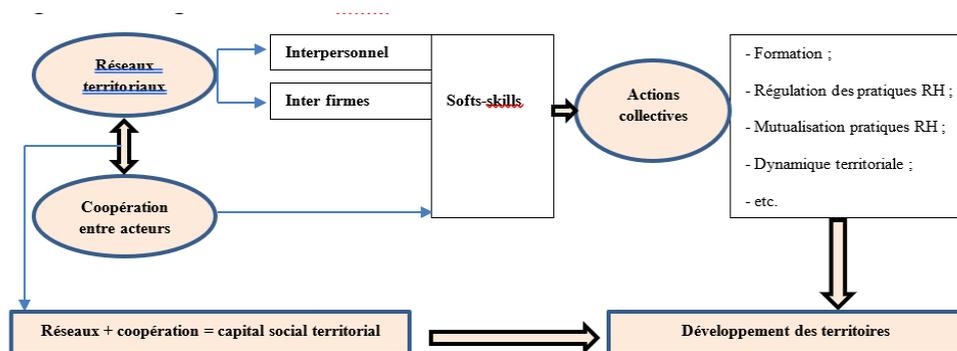
Au regard de ces différentes définitions, il convient de souligner que le soft-skill est pour les organisations, un « Parapluie » (Sharma, 2009). Il ressemble à une large variété de compétences telles les compétences interpersonnelles, relationnelles, l'intelligence émotionnelle, la communication, les compétences d'équipe, de négociation et de management. Ces compétences s'émergent dans la plupart des cas dans l'agglomération des entreprises et de travailleurs d'une même corporation ou de corporation hétérogène.

1.2. Emergence des softs-skills dans les territoires économiques : un fait de la gestion territorialisée des ressources humaines

Les softs-skills sont des qualités propres à l'homme, détenues ou héritées d'un système organisationnel de type patriarcal ou traditionnel. Ces compétences induisent les qualités humaines ou comportementales dans la résolution des problèmes. Ces qualités sont entre autres, l'intelligence émotionnelle, la communication, la gestion du temps, l'audace, la motivation, etc. Toutes ces qualités sont issues du savoir-être qui est une composante importante de la compétence émanant du territoire économique à cause de l'effet de l'agglomération des entreprises dans un site. Le territoire économique en tant que le lieu d'émergence des softs-skills est défini comme un lieu de pratique (Léa, 2004), des activités

économiques ou d'appropriation de production économique (Di Méo, 1998). C'est le lieu où les individus entretiennent des rapports sociaux et dans lequel ils sont en liens avec l'espace et le temps (un patrimoine). C'est un espace de vie professionnelle où coexistent les ressources humaines, matérielles et culturelles. Il est le lieu de rassemblement des entreprises qui donnent la dimension économique au territoire. Le rassemblement des entreprises dans le territoire provoque l'émergence des pratiques ressources humaines comme cela a été le cas dans les clusters, les systèmes productifs localisés, les pôles de compétitivité, les réseaux d'entreprise. Dans ces systèmes localisés, les entreprises en réseaux sont enclines d'être en interaction (entre le personnel et les firmes) afin de structurer leur rapport. Elles tentent de mettre l'accent sur le capital social qui est un élément du soft-skill, solidifiant le rapport entre les acteurs dans les unités de production et dans le territoire (Loubes et al. 2008). L'émergence des softs-skills dans le territoire dépend en grande partie des réseaux territoriaux comme l'ont noté Bories-Azeau, Loubes et Estève, (2008). Selon ces derniers, les réseaux structurent le territoire et mettent à contribution les dirigeants des entreprises qui se sensibilisent à des fins utiles. Ils voient dans le réseau un intérêt d'échanges et des ressources secrétées. Ils régularisent le travail à travers la pratique de mutualisation qui ne se fait non seulement dans les organisations, mais aussi entre organisations, dans le cadre de réseaux structurés par des filières dont le savoir-faire est pertinent pour le territoire. Ensuite, les réseaux inscrivent les entreprises ou les agents en relation dans un cadre de mutualisation à travers des pratiques mutualisées. Ces dernières émergent d'actions collectives qui favorisent une dynamique territoriale, processus par lequel les acteurs ajustent peu à peu leurs positions, coordonnent leurs conduites et se responsabilisent (Bories-Azeau, Loubes, Estève, 2008). Le territoire retrouve sa dynamique dans ces pratiques occasionnées par l'agglomération ou le clustering des entreprises dans une localité. C'est dans cette dynamique qu'il est évident de retrouver les pratiques de soft-skill dans le territoire comme l'illustre la figure ci-après :

Figure 1: émergence des softs-skills.



Source : conception des auteurs à partir de la revue de littérature.

Au regard de ce qu'illustrent les travaux antérieurs, les réseaux sont les principaux facteurs qui font émerger les softs-skills dans les territoires économiques. Qu'ils soient inter-firmes ou interpersonnels, leur existence oriente les comportements, les attitudes, les mentalités dans une logique d'actions collectives qui aboutit à la formation, la régularisation des pratiques, la mutualisation, la restructuration et tant d'autres pratiques qui sont nécessaires au développement des territoires. Les softs-skills émergent aussi de coopération entre les acteurs dans le territoire. La coopération entre les acteurs est appréhendée au cœur des relations entre acteurs et porte sur l'encastrement social (Granovetter, 2000) et aussi de la combinaison sur un même territoire des liens forts et des liens faibles constitutifs du capital social (Callois, 2006). Dans cet ordre d'idées, il faut retenir que le territoire, est tout un autre espace d'activités socio-économiques, fin générateur des éléments spécifiques qui dynamisent les actions. Cette dynamique favorise le processus de construction des connaissances, des codes interprétatifs, des modèles de coopération et de décision (Camagni, 2002) qui, en retour construit l'économie territoriale.

Ainsi, les deux éléments formant ce qui réserve une large place aux compétences collectives sont appelés le capital social territorialisé. Le capital social est, considéré comme un levier important et qui a pour vocation de développer le territoire (Pham, 2018). Ces pratiques restent très spécifiques au territoire économique. Elles sont indispensables au développement des territoires économiques, mais leur prise en compte dans le processus du développement des territoires reste une préoccupation très discutée. Ce qui fera l'objet de la sous-section qui suit.

1.3. La prise en compte des softs-skills dans le processus de développement de l'espace

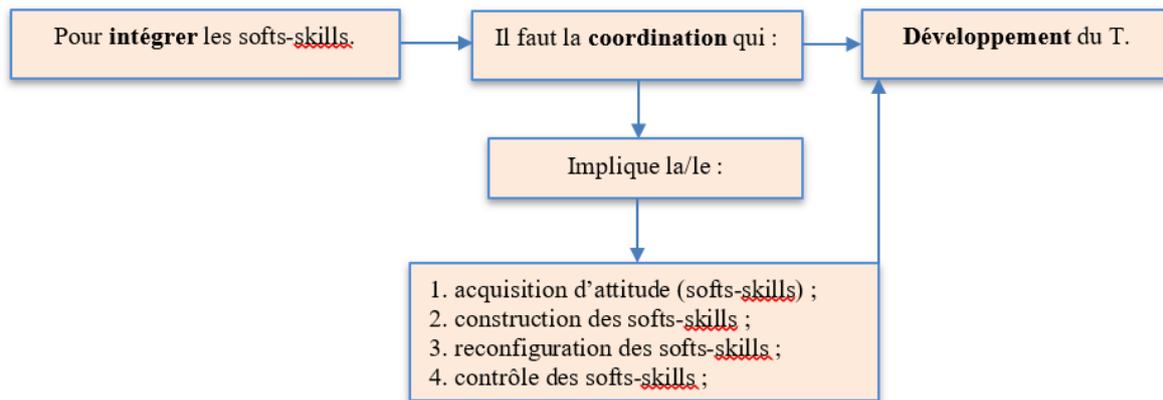
La réflexion sur le territoire s'inscrit dans la dynamique du développement. C'est cela, l'orientation de cette recherche, c'est-à-dire l'aboutissement au développement des activités économiques territoriales (espace spécialisé) et locales (quartier de l'Hippodrome). L'espace spécialisé et le quartier Hippodrome forment le vocable « territoire » dont la présente recherche se préoccupe de son développement. Bien avant de tirer au clair la notion de développement du territoire, il convient de préciser le contour de l'espace spécialisé qui, selon Kane et Sall (2013), désigne le regroupement dans un site d'un même corps de métier et dont la régulation échappe totalement et/ou partiellement, à l'autorité légitime. Le territoire quant à lui est l'espace vécu, espace approprié, espace aménagé, espace social. Autrement dit, le territoire est un espace dans lequel la population trouve ses ressources pour assurer sa propre reproduction (Requier-Desjardins, 2020). Il est une entité relationnelle qui se rapproche des notions comme le lieu, l'espace. Ce dernier, selon Di Méo (1994), peut-être l'espace vie, lié aux pratiques ; l'espace vécu, lié aux représentations de ces pratiques et de l'espace social, lié à l'imbrication des lieux et des rapports sociaux. Ces différents aspects montrent que le territoire est tout un complexe multi-acteurs où pratiques, représentations et savoirs s'entremêlent (Léa, 2014).

Au regard des différentes clarifications qui précèdent, l'on retient que le développement du territoire est aperçu comme un processus qui consiste, pour les entreprises, à contribuer à leur bien-être et à la pérennité de leurs activités ainsi qu'à celle de leurs unités de production à partir de leur propre production dans l'optique de dégager des ressources nécessaires à soutenir tous leurs efforts. Pour ce faire, le territoire doit être un espace à géométrie variable et un intégrateur d'activités. Le territoire en tant que géométrie variable est une échelle à trois niveaux : l'échelle nationale et interrégionale, l'échelle régionale et infra régionale, et enfin, l'échelle locale et infra locale dans une quête de solidarité, de proximité et d'insertion (Badoul cité par Denieuil, 1999). Cette dernière échelle est la dimension réelle des territoires qui passent pour être un espace vertueux de partage de valeur, de promotion des bonnes mœurs et il est source d'identité des acteurs, de leur lien direct et durable avec la localité. Dans ce sens, le territoire est perçu comme un territoire d'emploi. Donc, il est intégrateur progressif

d'activités et doit dans ce cas se développer par la combinaison interactive de grandes et petites industries, de services publics pour tous âges, d'enseignement et de formation, de qualité de vie des acteurs, de fêtes et de cultures, de vies associatives et de dialogue social (Denieuil, 1999, p. 10). La combinaison de ces facteurs constitue le circuit d'intégration d'emplois dans le territoire qui aspire au développement. De plus, le développement du territoire dépend de multiples facteurs comme l'illustre le processus précédent. Il n'est pas seulement tributaire de la capacité d'un territoire à pourvoir des emplois. Il dépend de l'industrie, de la possibilité de mettre en place au niveau du territoire les réseaux étendus intra et extra territoriaux. Le développement du territoire peut aussi résulter du potentiel externe au territoire. C'est notamment le cas des territoires, vus comme un système ouvert. Le développement dans ce cas, provient de ressources lointaines qui ne se situent pas dans la localité ou dans le territoire. C'est ce que Heraud et Kahn (2012) appellent le territoire malin, c'est-à-dire, un territoire qui ne doit pas son développement aux capacités locales, mais à celles venues d'ailleurs. Ensuite, le développement territorial peut aussi se baser sur un système local, c'est-à-dire, la dynamique et l'interaction limitée au site dans lequel travaillent les acteurs. Cela suppose que le territoire est construit et s'appuie sur le principe de spécification tel que le note Pecqueur (2005, pp.297-298). Le développement territorial peut trouver son explication dans le modèle de la constitution des entités productives ancrées dans le territoire ou dans l'espace. C'est à ce niveau que les *softs-skills* sont identifiés, pris en compte et considérés comme un facteur important de la réussite de toutes actions et par conséquent, des éléments majeurs du développement des territoires. Ce niveau est celui de la construction du territoire par les acteurs. Ce processus est la caractéristique de base du développement des territoires. Cette construction n'est possible qu'à travers la dynamique territoriale du développement qui vise à révéler des ressources inédites locales. Ces ressources (connaissances, talents, habiletés, confiance, etc.) se partagent au niveau local dans une connectivité et impliquent une grande proximité (Lauriol, Perret et Tannery, 2008) où la relation entre agent, peut se tenir dans le territoire hors des structures de production (Benneworth et Dassen, 2011). Ces ressources tant humaines que matérielles sont le socle du développement des territoires et des structures de production agglomérées dans le système

économique du secteur informel. La réflexion insiste plus sur la dimension comportementale jugée incontournable dans le processus de la construction du territoire et du développement de l'espace. Dans ce sens, il faut noter que le développement territorial ne se réalise que lorsque le territoire est construit par les acteurs avec la marque de l'identité qui justifie leur ancrage dans l'ensemble des systèmes des valeurs territoriales. Sur ce point, il reste une construction d'acteurs en quête de flexibilité intra-territoriale car, le territoire étudié n'est pas un espace en concurrence avec un autre et les acteurs de ce territoire sont les seuls à pouvoir réorganiser l'espace grâce à la mise en place de la stratégie d'adaptation. Ce qui est la caractéristique majeure des territoires informels où les acteurs, au détriment des autorités, prennent en charge la gestion du territoire en mettant en avant leur bon sens, leur moralité et surtout leur comportement éthique. Il est retrouvé dans ces différents aspects toutes les valeurs soft-skills mobilisées dans une perspective de leur 'intégration dans le processus d'un éventuel développement des territoires. La figure ci-dessous retrace ce processus d'intégration.

Figure 2 : intégration des softs-skills au processus du développement



Source : construction des auteurs à partir de la revue de littérature.

1.4. La compréhension de l'émergence et de l'intégration des softs-skills au développement des territoires par la théorie des ressources basées sur les compétences

L'idée retenue soutient que le développement du territoire économique résulte de nombreux facteurs comportementaux. Ces facteurs trouvent leur origine dans la relation interpersonnelle, inter-organisationnelle et dans la capacité dynamique du territoire. Le cadre

relationnel dans le secteur informel est la ressource la plus indispensable, reconnue comme une richesse classée avant le capital financier. Les travailleurs du secteur informel ont fait de ces valeurs comportementales une des clés d'intégration, de sédentarisation et de la pérennité des activités. Ces valeurs influencent la réputation et la notoriété de l'entreprise et des salariés (peu importe leur catégorie socioprofessionnelle). Ces différentes valeurs comportementales sont autrement appelées « Savoir-être » qui est une composante importante de la « Compétence ». Cette notion est à l'origine de la théorie des ressources basées sur les compétences. Elle a fait l'objet de nombreuses autres théories parmi lesquelles, l'on a la théorie de la capacité dynamique (Teece, 1986) qui est une théorie nécessaire à la compréhension des softs-skills et au processus de leur contribution au développement des territoires économiques. Une meilleure appréhension de cette situation conduit à retenir que les compétences (en termes de savoir-être) sont vues au sens de la théorie fondée sur les compétences (Freiling et al., 2008). Cette approche, de par sa portée, conduit la présente réflexion, à évoquer aussi l'approche relationnelle qui, selon Prévot, Brulhart et Guieu (2010), repose sur la prise en compte du rôle fondamental des alliances dans la création et le développement des compétences des firmes (Verdin et Williamson, 1994 ; Durand, 2000 ; cités par Prévot et al., p.99). Dans cette perspective, Dyer et Singh (1998) ont identifié et retenu quatre sources d'avantages concurrentiels interorganisationnels : la mise en place d'actifs spécialisés spécifiques à la relation de coopération, la mise en œuvre de processus de partage et d'échange d'information au sein de la relation, l'existence d'effets de synergie liés à la complémentarité des ressources des partenaires de la relation et enfin, la mise en place de mécanismes de gouvernance adaptés à la relation privilégiant la résolution amiable entre les partenaires ainsi que le recours à des mécanismes informels de management de la relation. Dans cet ordre d'idée, il faut préciser que l'approche relationnelle est jugée indispensable pour signifier l'importance des relations interorganisationnelles dans la construction de l'avantage concurrentiel évoquée par Teece (1986) qui est à l'origine du développement de la notion sous le concept d'actifs spécialisés. Ceux-ci sont des ressources périphériques et des ressources mobilisables, très fondamentales pour l'approche relationnelle. Les aspects inclus dans cette approche ont permis son développement (Teece, p.cit). De nombreux auteurs tels

que Lenz (1980) et Wernerfelt (1984) se sont impliqués dans la réflexion pour montrer que les compétences des entreprises ne basaient pas uniquement sur des ressources privées mais plutôt sur celles qui sont susceptibles d'être tirées de la relation entre individu et/ou entre firmes. Ce qui implique une certaine dynamique dans laquelle il est possible de voir paraître une certaine capacité faisant ici allusion à la capacité dynamique. Elle est une approche à laquelle cette recherche s'attache pour faire asseoir la compréhension du concept soft-skill. L'approche de la capacité dynamique place les ressources (savoir-être) au cœur de la stratégie. Elle montre que la stratégie serait à l'origine de la création de richesses. Cette approche s'inscrit dans la création de richesses lorsqu'il y a réellement dynamique et capacité et que celles-ci ne sont possibles que grâce à une meilleure gestion des ressources. Les capacités détenues ne peuvent produire des effets escomptés que lorsqu'il y a acquisition d'aptitudes, d'apprentissage et accumulation d'actifs organisationnels ou immatériels. Les trois dimensions soulignées doivent faire l'objet d'une bonne combinaison et de manière cohérente pour permettre à l'entreprise de disposer de capacités et d'être dynamique dans les activités. Cette combinaison des ressources permet de générer plus de valeurs et la génération de ces valeurs résulte de la qualité professionnelle reconnue aux acteurs qui voient en cela, l'existence, la pérennité de leur organisation et l'avantage concurrentiel. La notion de pérennité retrace la durée de l'existence de l'activité, celle de l'espace dans lequel les activités sont exercées. L'espace spécialisé Dingue Ba fait preuve aujourd'hui de cette longévité en termes d'activités comme on peut le constater à partir de la présentation développée plus loin.

2. Posture épistémologique et méthodologie de la recherche adoptée

Cette recherche est inscrite dans une posture interprétative. Le paradigme interprétatif relève d'une vision de compréhension et de construction de sens de la réalité (Dehbi et Angadé, 2019). La posture estime que la réalité est multiple et relative (Hudson & Ozanne, 1988). Elle permet également de comprendre et d'interpréter les significations du comportement humain plutôt que de généraliser et de prédire les causes et les effets (Hudson & Ozanne, 1988). Il est important de comprendre les motifs, les significations, les raisons et les autres expériences subjectives liées au temps et au contexte (Neuman, 2007). La préoccupation de cette recherche se situe dans ce contexte, car la compréhension et l'interprétation cadrent bien ce

sujet. Le contexte exige de comprendre l'apparition, la production ou la manifestation des softs-skills dans le contexte des territoires économiques informels. La perception de ces softs-skills n'est possible qu'à travers un contact direct avec les acteurs que sont les travailleurs et vendeurs du fer. Les échanges effectués avec ces derniers permettraient d'avoir des informations qui servent de base à la compréhension de ce qui constitue l'essentiel de leurs activités.

L'adoption de la posture interprétative oriente la recherche à choisir l'approche qualitative avec comme mode de raisonnement, l'induction. La stratégie d'accès au réel est celle d'étude de cas mono-site. Ces choix se résument à une étude exploratoire permettant de comprendre que les difficultés ne peuvent être saisies qu'à travers une approche qualitative. L'exploration adoptée a permis d'abord de faire une étude préliminaire au moyen de la technique d'entretien semi-directif auprès de quatre individus. L'effectif est constitué d'un marmiton travaillant dans l'espace, d'un étudiant habitant la localité, d'un vieux tailleur installé depuis la nuit des temps à côté de l'espace et d'un coiffeur qui a son salon de coiffure à côté de l'espace spécialisé. Ces individus ont été choisis à la suite de moults renseignements qui ont permis de savoir qu'ils sont en contact direct avec les travailleurs et vendeurs de fer de l'espace Dingue Ba. Ils ont permis la réalisation de l'enquête préliminaire qui par la suite, a facilité l'accès à l'espace. Grâce aux contacts tissés au moment de la première étude avec les quatre individus, la recherche a pu suivre son cours suite à des interviews dans l'espace au moyen de la technique d'entretien semi-directif. Les interviews ont été réalisées dans l'espace avec les travailleurs et vendeurs du fer dans les hangars (unités de production) et dans certains coins de l'espace par exemple sous les arbres, la devanture des petits restaurants, les coins de repos des mécaniciens. En tout, 15 personnes ont été concernées par cet entretien déroulé en plusieurs phases. Le choix de ces 15 personnes a été opéré par la technique de boule-de-neige. Chaque travailleur interviewé recommande l'enquêteur à un autre travailleur du fer pour une nouvelle interview. Ce procédé est arrivé à terme à cause du caractère répétitif des informations qui donnent plus de nouveauté (principe de saturation).

De plus, les travailleurs de plusieurs corporations ont pris part à cette enquête. Entre autres, ceux de la corporation de la soudure, de la forge, de la vente du fer usé, de la coupe du fer usé,

du démontage des moteurs, de la marmitonnerie et de la mécanique. Les entretiens ont eu lieu en moyenne 2,7 fois par individu avec l'ensemble des interviewés.

Huit hangars (unités de production) des travailleurs et vendeurs de fer ont été retenus dans le cadre de cette recherche. Dans chacun de ces hangars, les interviews ont été réalisées avec les travailleurs et vendeurs du fer du statut de patron, de salarié et d'enfants apprentis. Les interviews réalisées à l'aide d'un guide d'entretien ont permis de recueillir des données essentiellement qualitatives qui sont des témoignages, des discours. Ces données ont été traitées au moyen de la technique d'analyse de contenu thématique. L'analyse a porté sur les données qui ont fait l'objet de lectures et de relectures après une retranscription intégrale et fidèle. La relecture a permis de se familiariser avec les textes et elle a permis également de condenser et de réduire les informations, voire de supprimer celles qui sont erronées. A ce niveau, sont se dégagés des thèmes qui sont formulés au fur et à mesure pour donner des sous-catégories. Celles-là ont libellés des catégories qui préexistaient déjà grâce à la récension de la documentation, constituant les axes majeurs des résultats de la présente recherche. Ces résultats feront l'objet de présentation, d'analyse et d'interprétation dans la sous-section 4.

Présentation de l'espace spécialisé Dingue Ba

L'espace spécialisé informel Dingue Ba se trouve dans le quartier Hippodrome de la commune II du district de Bamako entre deux voies bitumées ; et il contigu au nouveau marché de Médine, communément appelé, « Sugu ni coura » (en français, l'expression signifie, le nouveau petit marché). Le quartier Hippodrome se trouve au cœur du commerce et son emplacement géographique lui offre des opportunités économiques, à travers les activités commerciales, artisanales et de prestation de services qui n'ont cessé de prendre de l'ampleur. L'espace spécialisé informel Dingue Ba a depuis toujours occupé une place importante dans la municipalité de l'hippodrome avec la reconnaissance territoriale dont fait l'objet. L'espace est vaste de plus d'un hectare en forme d'un grand trou, d'où son appellation Dingu Ba en langue Bambara (Dingue signifie trou ; Ba signifie grand). L'espace emploie une main-d'œuvre importante avec de nombreuses corporations artisanales. Il est réputé à l'échelon national et sous-régional dans la vente du fer usé, tiré des maisons démolies, des carcasses des voitures, des appareils électro-ménagers, etc. Les fers usés sont vendus sur place dans l'espace aux forgerons, marmitons, menuisiers métalliques, soudeurs et aux fondeurs. Ils sont

aussi exportés vers les pays de la sous-région, vers les pays industrialisés asiatiques tels que la Chine, l'Inde, etc. L'existence de l'espace spécialisé remonte aux années 1970. Il regroupe les travailleurs venus pour la plupart des quartiers en dehors de la commune II. La dynamique de l'espace est le fait de toutes les dix communes du district de Bamako ; les différentes régions du Mali comprises. Les habitants de la commune II participent moins aux activités de l'espace contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays à l'exemple du Douar Berbère marocain où l'essentiel des travailleurs sont de ladite localité. Le quartier Hippodrome, contrairement au Douar Marocain, est un quartier où les habitants aspirent nécessairement à des activités plus nobles que celles de la ferraille. Selon les jeunes de ce quartier, l'activité de la ferraille est réservée aux habitants des quartiers défavorisés qui sont aux alentours du quartier Hippodrome et ceux éloignés du quartier se trouvant aux alentours de Bamako. Il s'agit plus précisément des quartiers Baconi (commune I, à l'Est de la commune II), Sikoroni (Commune I), Sabalibougou et Fitriougou (Commune V, commune de la rive droite), du cercle de Kati (situé à 15 kilomètres de Bamako). Les quartiers Baconi et Sokoroni, sont classés parmi les quartiers défavorisés. Dans ces quartiers, l'on enregistre un très faible de scolarisation. La pauvreté bat le record dans ces mêmes milieux. C'est cela qui explique la présence des habitants de ces quartiers. Ceux-ci constituent l'essentiel de la main-d'œuvre de l'espace Dingé Ba. Toutefois, la commune II en général reste une commune très réputée en matière d'activités économiques très diversifiées selon l'organisation Water aid (2007). Cette économie est marquée par la prédominance d'activités tertiaires. On y trouve aussi, des garages de la mécanique automobile, des ateliers de soudure, des menuiseries, les restaurants, des ateliers de couture, des grandes alimentations, des boîtes de nuit. La plupart de ces activités bordent les principales artères du quartier. Ce sont là, les activités qui caractérisent et structurent l'économie de la commune II. Dans cette économie qualifiée de locale, l'espace spécialisé informel Dingé Ba joue un rôle primordial.

3. Présentation, analyse et interprétation des résultats

Le traitement des données a permis d'obtenir des résultats agencés dans les tableaux ci-dessous. Deux tableaux structurent les résultats. Le premier, présente les soft-skills émergés de

l'espace spécialisé Dingε Ba, le second tableau quant à lui, présente l'ensemble des softs-skills contribuant au développement de l'espace.

Tableau 1 : les softs-skills émergés de l'espace spécialisé Dingε Ba

<i>Le partage avec les autres corps de métiers.</i>	Conduites en vigueur dans l'espace Dingε Ba
<i>Les anciens organisent toutes les actions dans l'espace.</i>	
<i>Les attitudes des travailleurs confèrent des avantages et garanties.</i>	
<i>La sagesse, l'orientation, la discipline et la conduite des travailleurs.</i>	
<i>Crédibiliser l'espace et les hangars.</i>	
<i>Crédibilité, confiance aux nouveaux travailleurs.</i>	
<i>Conduire les jeunes travailleurs à bien se tenir.</i>	
<i>Conduire les jeunes travailleurs à se respecter.</i>	
<i>Se corriger et se transmettre des connaissances à la suite des erreurs.</i>	
<i>Se côtoyer pour échanger et trouver des solutions.</i>	
<i>Eviter les conflits entre jeunes travailleurs.</i>	
<i>Des barrières à ne pas franchir.</i>	
<i>Rassurer le client du doute et le soustraire du doute.</i>	

Source : enquête terrain 2021-2022.

Le tableau 1 a permis d'observation des différents soft-skills qui émergent des rapports entre les travailleurs de fer dans l'espace spécialisé. Ces softs-skills émergés sont des aspects comportementaux sur lesquels repose le fonctionnement de l'espace et des unités de production. Ces qualités comportementales sont rappelées par le menuisier métallique lors de l'entretien numéro, phase 22. En voilà la substance : « Notre métier enseigne à tout le monde la bonne manière de faire et d'être, la bonne façon de parler avec les maîtres et les collègues, la conduite de tous les jours. Les règles et les principes sont rappelés à tout moment et surtout en cas d'une faute commise. Tout le monde tient à ces règles comportementales ». Comme l'a noté le menuisier, les travailleurs considèrent ces principes comme l'unique moyen de

consolider les rapports entre eux et entre les unités de production. Ils permettent aux responsables et aux agents de consolider leurs rapports à partir des principes et des règles. Ceci pour les travailleurs est la preuve d'une certaine crédibilité, une assurance dans leurs activités et vis-à-vis des clients et d'autres partenaires tels que les fournisseurs, les mairies du district intervenant dans l'espace. L'argument d'un salarié de la corporation de la soudure recueillie lors de l'entretien n°7, phase 2, est le suivant : « Nous sommes sincères, honnêtes et sérieux dans ce que nous faisons. Nous apprenons à être raisonnable pour que le patron ait confiance en nous. C'est ce qui nous rend visibles et crédibles non seulement vis-à-vis de notre patron, mais aussi à l'endroit des clients ».

La question de crédibilité et d'assurance reste un sujet d'actualité pour les travailleurs du fer. Elles sont les maîtres-mots dans tous les hangars et au niveau de tous les corps de métiers. Les propriétaires et les travailleurs les considèrent comme un leitmotiv auquel personne ne peut se soustraire. Un apprenti coupeur de fer note lors de l'entretien 1, phase 3 : « Nous sommes obligés de rassurer et d'être crédibles, car l'image de notre hangar en dépend ». C'est de là qu'un hangar retrouve son image et sa notoriété. Une erreur de bâtir une mauvaise réputation dans l'une de ces deux valeurs, coûterait très cher aux hangars et à la personne en question. Tous les travailleurs de l'espace y voient la nécessité de bien les préserver au bénéfice d'un bon positionnement sur le marché car, toutes les entreprises évoluent ensemble et se partagent assez de choses en commun, mais cela ne veut pas dire qu'elles ne sont pas concurrentes. La concurrence est belle et bien présente dans l'espace et ce sont les softs-skills des hangars qui constituent la source ou la stratégie de l'avantage concurrentiel. Les softs-skills sont aussi un facteur de différenciation. Toutes les entreprises de l'espace comptent sur les Softs-skills pour paraître crédibles, rassurantes et compétitives.

Ainsi, à ces deux valeurs, il faut prendre en compte la valeur « Confiance » qui représente un atout que les responsables inculquent aux nouvelles recrues. Ces dernières à peine arrivées, se trouvent dans l'obligation de faire montre d'hardiesse, de confiance en soi vis-à-vis du chef. Dans ce sens, le même apprenti coupeur de fer lors de l'entretien 1, phase 3, note : « Un patron n'hésite pas à licencier un travailleur nouvellement recruté qui n'inspire pas confiance ». Les nouvelles recrues sont tenues de se montrer engagées eu regard au contrat verbal qu'ils

ont signés. Elles doivent prouver au maître qu'elles sont fidèles et ne sont pas prêtes à le trahir quel que soit la situation. La trahison dans ce milieu est l'une des qualités inadmissibles et inacceptables chez les coupeurs du fer. Ils bannissent vigoureusement la trahison, le mensonge, l'hypocrisie, la paresse et certains comportements extravertis. Ils usent de tous les moyens pour faire barrière aux individus possédant ces qualités dès le recrutement. C'est pour cette raison que les travailleurs en majorité accèdent à l'espace spécialisé par recommandation. Un chef marmiton rappelle lors de l'entretien n°8, phase 1 ceci : « Dans notre hangar, nous ne recrutons qu'à travers notre collègue de l'espace parce que c'est ce qui nous rassure de la personne ». La préférence du recrutement est basée non seulement sur les collègues du travail, ceux d'autres hangars, mais aussi, sur les amis du quartier, les connaissances du village, les parents, les co-réligieux, etc. Ces différentes sources sont très répandues dans l'espace et constituent le principal moyen de sélection du personnel. On voit dans ce critère le durcissement du processus de recrutement à des fins d'assurance et par crainte de ne pas tomber sur une mauvaise main-d'œuvre.

De plus, il faut noter que les responsables propriétaires des hangars sont dans la logique de crédibiliser leur espace et leurs unités de production. Il est donc indispensable pour eux de tous mettre en œuvre pour ne pas tomber sur un individu de mauvaise moralité qui pourrait éventuellement venir mettre toutes les valeurs comportementales en cause. C'est ce qui conduit le patron coupeur de fer à préciser : « Il est mieux pour nous de faire venir celui qu'on connaît. Donc, on doit s'appuyer sur nous-mêmes dans l'espace pour recruter afin d'éviter de faire venir n'importe qui » (Entretien n°1, phase 1).

Très souvent, la personne recrutée ne correspond pas aux exigences des chefs, mais compte tenu des rapports qui les lient aux parents de la personne à recruter, ils sont obligés de l'engager et de le soumettre aux épreuves conformément aux exigences du patron et de l'espace. Les dispositions sont telles que les responsables s'engagent à inciter les nouvelles recrues et les autres travailleurs de jeune âge à bien se tenir entre eux et aux regards de leurs aînés du hangar et des hangars voisins. Ils sont également tenus de se respecter et cette mutualité comportementale va aussi au-delà des hangars. Elle est très recommandée dans l'espace. Les travailleurs aînés et âgés d'après plusieurs témoignages recueillis sont très exigeants en la matière. Ils ne se laissent jamais entraîner dans l'emprise de qui que cela soit

pour laisser passer inaperçu l'inobservation de ces valeurs morales. L'entretien avec le vendeur du fer confirme ce propos : « Quel que soit l'enfant que nous recrutons, il est tenu de s'aligner et de respecter les règles de conduite » (Ent. N°3, phase 2). C'est dans l'observation de ces principes que certaines difficultés peuvent être évitées voire éradiquées dans les hangars et dans l'espace. Dans ce sens, un apprenti soutient : « Notre hangar vie dans de difficulté tous les jours et face à ces difficultés, on ramène tout à la façon de conduire qui est voulu dans le hangar pour pouvoir résoudre le problème posé. Rien ne se fait à notre niveau » (Ent. N°8, phase 1).

Plusieurs barrières ont été érigées à partir de ces règles pour éviter des conflits de tout genre et des déroutes entre les travailleurs dans l'espace et vis-à-vis des clients, des fournisseurs. L'espace a réussi à faire de ces qualités une valeur sûre très observée dans tous les corps des métiers. La subsistance et la pérennité de l'espace dépendent largement de ces valeurs comportementales qui lui confèrent des atouts socio-économiques énormes et fortifient son ancrage dans la localité. Selon le soudeur patron propriétaire, « Nous tenons à nos manières de faire que nous avons héritées du métier et de nos parents. Ce sont ces valeurs qui nous donnent la force et l'énergie de venir tous les jours. Elles sont à la base des considérations que nous avons entre nous. Elles nous renforcent dans ce que nous faisons tous les jours. Notre survie en dépend ». (Ent. N°11, phase 2).

L'espace spécialisé reste le réservoir d'une forte culture comportementale. L'effet de regroupement contraint à la règlementation pour une meilleure socialisation. Le métier dans son contenu classique et contemporain prouve encore qu'il est la pratique qui éduque, enseigne et inculque les bonnes valeurs. Ces rites sont encore d'actualité et continuent de soutenir les pratiques tant bien que mal au regard des façons de faire spécifiques qui font preuve d'une grande observation à tous les niveaux.

Tableau 2 : les softs-skills et le développement de l’espace.

Thèmes	Catégories
<i>Manière de faire.</i>	Éthique au travail
<i>Esprit d’équipes.</i>	
<i>Respect des principes du travail.</i>	
<i>Respect des règles d’organisation.</i>	
<i>Respect des accords d’activités.</i>	
<i>Respect des mesures.</i>	
<i>Observation les accords de travail.</i>	
<i>Partage de l’intérêt commun.</i>	Communauté de biens au travail
<i>Modes de vie en commun.</i>	
<i>Des matériels de travail en commun.</i>	
<i>Les biens appartiennent à tous.</i>	
<i>C’est notre patrimoine.</i>	
<i>Recevoir des aides des hangars voisins.</i>	
<i>Eviter le détournement.</i>	Construction de liens socio-professionnels
<i>Eviter la fausseté dans les relations.</i>	
<i>Toutes les relations partent de l’espace.</i>	
<i>Les relations se construisent dans l’espace.</i>	
<i>Relation de confiance.</i>	
<i>En travaillant dans l’espace, l’on bénéficie de la relation.</i>	
<i>Être avec un chef, c’est être avec ses clients et ses amis.</i>	
<i>Orienter les uns vers les autres.</i>	
<i>Incitation à la mutualité.</i>	Socle social commun et mutualité
<i>Incitation à la solidarité.</i>	

Source : enquête terrain 2021-2022.

Les différentes catégories identifiées, matérialisent les softs-skills et le développement de l’espace spécialisé. L’espace n’aurait pas atteint cette longévité sans l’implication dans la pratique éthique. Tous les membres de l’espace adhèrent à cette pratique et la mettent en œuvre dans le cadre du travail sans restriction comme le note le patron forgeron lors du

neuvième entretien (phase 3. Lieu : atelier de production) : « A un certain niveau, on n'agit pas par rapport à quelqu'un, mais par rapport à nous-mêmes et moralement pour bien faire les choses. Cela va de notre personnalité. C'est de cette manière-là que beaucoup de mes collègues se comportent pour mieux organiser leurs activités dans le hangar ».

Les activités sont organisées dans le strict respect des accords, des mesures, des principes, des manières de faire et de parler. La notion de bien faire et d'éviter les mauvaises pratiques tels que le vol, le larcin, le gaspillage, les petits détournements, la corruption, etc., sont très surveillées dans le rapport de travail et dans l'exécution des tâches. Les travailleurs de tout bord sont tenus de bien s'orienter afin d'éviter des reproches de la part du patron ou des collègues. Ces différentes pratiques trouvent leur racine dans la communauté de travail mise en place par les ferrailleurs. Cette communauté, selon un coupeur de fer est décrite comme suit : « ... Est un tout pour les hangars et l'espace lui-même. Nos pratiques et nos comportements sont dictés par notre milieu (ou communauté) qui nous offre le meilleur cadre social et comportemental. Cette communauté modélise notre profession et nos événements socio-professionnels » (Entretien 1 phase 2).

Il faut retenir que cette communauté de travail a enseigné aux travailleurs la défense de leurs intérêts, c'est-à-dire, l'intérêt économique, social et sociétal de leurs unités de production et ceux de leur territoire. Plusieurs pratiques telles que celles de la communauté des instruments de travail, de partage des outils de travail, des modes de vie en commun ont été développées et enseignées dans les unités de production (hangars) et dans l'espace. Ce point est partagé par beaucoup de travailleurs mais la réaction pertinente retenue est celle de ce démonteur de moteur qui soutient : « Il n'y a pas de restriction chez moi de prendre du matériel et travailler avec ou de prêter du matériel à mon collègue de l'autre hangar. On se débrouille pour vivre, donc, il ne faut pas empêcher quelqu'un de gagner de l'argent s'il n'a pas de matériel devant lui permettre de travailler. Les outils de travail doivent être utilisés par tout le monde. On est tous là pour gagner notre pain quotidien » (entretien n°7, phase 1 et 2. Lieu : dans l'espace). Ce passage montre la coopération entre les travailleurs du fer. Le passage montre aussi que des orientations ont été initiées pour faire comprendre aux travailleurs et peu importe leur catégorie socio-professionnelle, l'importance du partage, de tolérance, de travailler ensemble,

de conjuguer des efforts pour que les uns et les autres tirent leur épingle du jeu. Cette pratique, d'après les constats réalisés lors des enquêtes, est très enseignée et recommandée à chaque travailleur de fer. Les travailleurs dans leur ensemble conviennent à la valeur communautaire qui est indispensable pour la consolidation des rapports entre eux dans les hangars et dans l'espace. Un apprenti de la corporation, de la mécanique souscrit à cette idée en confirmant « Qu'il doit son intégration à la communauté à laquelle il appartient » (Entretien n°6, phase 2. Lieu : sous l'arbre de repos).

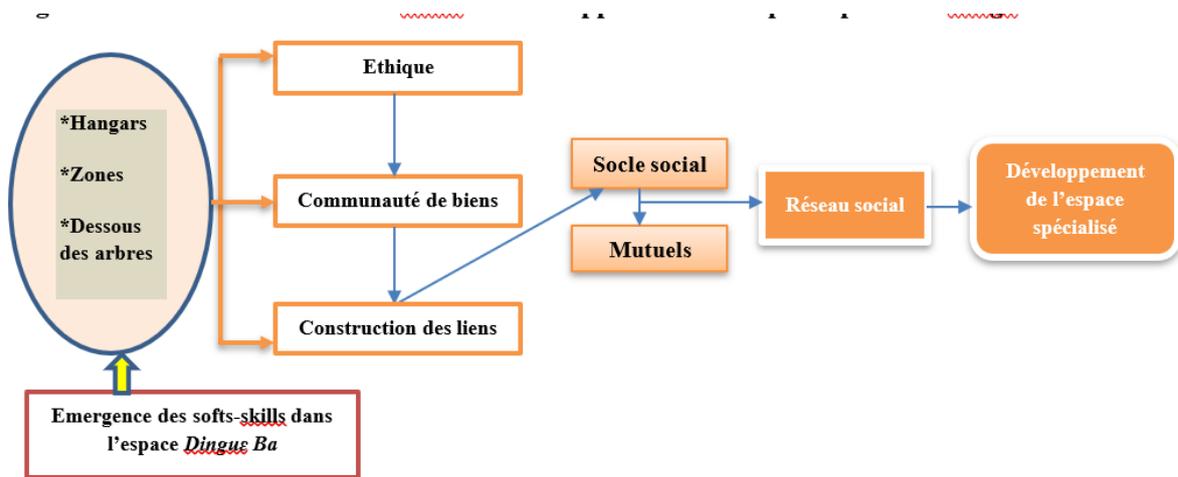
Les travailleurs qui intègrent l'espace ont cette chance de se retrouver dans un milieu où la cohabitation est très rapide. Cette intégration rapide est due au fait que la communauté a pu construire des liens socio-professionnels solides dans les hangars et dans les différentes corporations de l'espace. La construction de ces liens est basée sur certains aspects comportementaux recommandés aux agents intervenant dans l'espace. Ces aspects selon le maître-mécanicien sont : « ... l'intérêt commun, le partage, l'empathie, la foi en son métier, le respect, la circonspection surtout quand on est apprenti, la défense de l'intérêt de son maître,... » (Entretien n°6, phase 2). Ces valeurs constituent le socle de la vie socio-professionnelle des travailleurs et vendeurs du fer de l'espace spécialisé Dingε Ba.

Au regard de ce qui précède, il convient de préciser un autre point qui est celui du rapport construit entre deux ou plusieurs unités de production ou entre deux ou plusieurs travailleurs de même corporation ou de corporation différente. Ces différents points font preuve de certaines valeurs comme la confiance, le cadre relationnel élargi, la dignité, la loyauté et l'honnêteté. Tous les agents impliqués dans l'espace contribuent d'une manière ou d'une autre à la construction des relations dans l'espace en observant les valeurs précitées. L'existence de l'espace et sa pérennité doivent incontestablement à ces différentes qualités que les travailleurs ne cessent de vanter dans les différents entretiens. Les chefs à l'exception des salariés et des apprentis, trouvent ces valeurs comme synonyme de la réussite de l'espace du métier. Elles sont des legs sociaux à valeur du capital au même titre que le capital financier. Beaucoup d'entre-eux ont confirmé qu'un hangar de la profession de la ferraille ne peut exister sans ces valeurs comportementales. C'est notamment le cas du vieux Soudeur qui disait en souriant : « Nous travaillons dans une situation où tout est établi de telle sorte que les comportements sont arrangés comme des briques fondant un mur de construction d'une

maison, ... » (entretien n°11, phase 1. Lieu : Atelier ou hangar de soudure de fer). Ce propos montre que tout est organisé dans l'espace et dans les unités de production. Les rapports entre les travailleurs et les hangars ont trouvé un cadre idéal. Les métiers pratiqués se sont retrouvés esquissés dans ce jeu comportemental et bénéficient d'une garantie qui leur assure la pérennité. Hormis ces valeurs, il serait difficile de réussir dans la pratique du métier et aussi, de continuer à travailler dans l'espace. La culture du vivre ensemble a gagné du terrain au détriment de l'égoïsme. Le fait même de se regrouper et rester ensemble est un véritable atout contribuant à la construction de toutes ces valeurs comportementales. Ces dernières, selon les interviewés, seraient les points d'émergence des réseaux socio-professionnels dans l'espace spécialisé informel. Les réseaux de l'espace spécialisé sont selon tous les hangars interviewés, des valeurs constituées des aspects précédemment cités. C'est grâce à eux que l'espace possède aujourd'hui différentes chaînes sociales devant permettre aux travailleurs de faire face aux événements sociaux tels que les mariages, les baptêmes, les décès, etc. Les réseaux ont permis aux travailleurs de mettre en place des mutuelles qui encouragent des cotisations financières et des assistances sociales en cas d'événements sociaux. Ce cadre règle entre les travailleurs les problèmes professionnels et va au-delà des événements sociaux. Selon les explications, il est possible pour les travailleurs de venir en aide à l'un d'entre-eux qui est éprouvé. Autrement dit, il s'agit de soutenir financièrement un compagnon qui est au bord de la faillite. Le soutien déployé doit nécessairement aider à reprendre l'activité. La reprise dans un pareil cas est, d'un côté, le fait du réseau et de l'autre côté, le fait du bon fonctionnement du réseau. Le bon fonctionnement du réseau s'explique selon (les patrons du hangar de la forge et des scieurs du fer), par : « L'effet du groupe, l'idée d'être fidèle au groupe, l'idée de partager les valeurs du groupe, l'idée de favoriser l'intégration dans le groupe, l'idée de participer activement aux activités de groupe dans l'espace » (Ent n°9, phase 2 ; Lieu : Sous le hangar de forgeron. Et entretien n°5, phase 1, Lieu : sous le hangar des scieurs du fer). Ce sont des actions qu'il est nécessaire de retenir, car elles sont prônées par les responsables des hangars comme des éléments essentiels justifiant d'un côté, l'existence des réseaux et de l'autre côté, la pérennité de l'espace spécialisé. C'est dans ces réseaux que les softs-skills ou les qualités humaines sont nées et développées. La figure 3 matérialise ce

propos.

Figure 3 : contribution des softs-skills au développement de l'espace spécialisé Dingε Ba.



Source : production des auteurs à partir des données empiriques.

Bref, il est nécessaire de noter que l'espace spécialisé est un territoire de production des softs-skills. Il doit beaucoup à ces softs-skills qui donnent du sens à l'ensemble des activités de l'espace. L'espace dans sa conception, perçoit les softs-skills comme un capital, sans quoi, il serait difficile de réussir la pratique du métier. Ce capital est à géométrie variable et perçu dans plusieurs sens au point que la vision de l'homme domine tous ses aspects. Précisément, ce capital est autrement appelé, le « Capital social ». Ce dernier reste pour l'espace une ressource conséquente nécessitant d'être optimisée à des fins du développement des activités de chaque hangar en particulier et de l'espace lui-même en général.

5. Discussion des résultats

La discussion de nos résultats est structurée autour de deux points qui constituent les propositions ayant guidé notre recherche dans l'espace spécialisé Dingε Ba. Le premier point statue sur la proposition suivante : « les softs-skills sont nés des réseaux interpersonnels et inter firmes implantés dans l'espace spécialisé infomel Dingε Ba ». Les résultats de la présente recherche et les travaux antérieurs sont tous orientés vers cette thèse reflétant la réalité de l'espace spécialisé à travers les réseaux et les petits réseaux existant en fonction du corps des métiers. L'espace regroupe plusieurs corporations de la ferraille et chaque

corporation constitue un réseau professionnel et au-delà de celui-ci, il existe aussi des réseaux en fonction des zones d'implantation dans l'espace qui ne prennent pas en compte le métier. Ce dernier est du type hétérogène et regroupe les marmitons, les coupeurs de fer et les démonteurs de moteurs. L'espace spécialisé est plus connu dans ce dernier type de réseau qui met en coopération et en même temps, confronte les agents. Dans ce réseau, on voit des valeurs humaines importantes qui apparaissent et qui sont structurées par les acteurs pour régler leurs rapports, non seulement dans leur espace, mais aussi dans leurs unités de production respectives. La portée de ces valeurs humaines nées des réseaux socio-professionnels est d'une utilité multiple qui trouve sa justification dans les travaux de Bories-Azeau, Loubes et Estève, (2008, p.09). Ces derniers ont prouvé que l'émergence des softs-skills dans le territoire dépend en grande partie des réseaux territoriaux. Ces derniers dans leur constitution suivent la logique de Pecqueur (2005) qui est dans la dynamique de l'interaction limitée à l'espace d'activités. Cette limite suppose que l'espace spécialisé est construit et s'appuie sur le principe de spécification qui permet la visualisation des softs-skills. Les softs-skills identifiés dans une pareille circonstance, sont un élément indispensable au développement du territoire. Le territoire dans ce cas d'espèce retrouve sa dynamique à cause des ressources telles que les habilités, la confiance, etc. qui se partagent et impliquent une connexion dans l'espace entre les agents et entre eux dans leurs unités de production. C'est de là qu'il y a cohérence avec les travaux de Lauriol, Perret et Tannery (2008) qui notifient qu'une pareille situation nécessite une grande proximité et ceci, au sens des travaux de Benneworth et Dassen, (2011) qui abondent dans le sens de la mise en relation entre agent et qui peut se tenir à l'intérieur du territoire hors des unités de production. Dans cette triptyque (regroupement, proximité et mise en relation), la proposition 2 intitulée « la coordination des actions dans l'espace à des fins d'acquisition, de constructions et de contrôle des softs-skills sont autant des atouts qui permettent de développer l'espace spécialisé », trouve tout son sens dans la mesure où c'est dans cette combinaison que se développent les alliances dans l'acquisition des attitudes, la construction des acquis et le contrôle de ces acquis pour parvenir au développement du territoire à l'aide des softs-skills.

Implication managériale

Cette réflexion se focalise sur les softs-skills qui représentent un concept qui a tout son sens dans l'espace spécialisé informel. Cet espace produit ces valeurs et les utilise dans le cadre des actions économiques, professionnelles et sociales. L'utilisation de ces valeurs dans l'espace reste encore un mythe au point qu'elles sont très limitées aux travailleurs dans l'espace. Leur appréhension par certains types de travailleurs comme les apprentis, nécessite encore un temps d'apprentissage considérable et partagé. Il leur faut du temps pour parvenir à s'imprégner de ceux-ci. De plus, ces valeurs ne sont pas extériorisées et n'impliquent pas comme il le faut, les parties prenantes (habitants aux alentours de l'espace, agents des mairies en charge de la gestion de l'espace). Les travailleurs et vendeurs du fer les considèrent comme une pratique qui leur est propre, devant leur exclusivité dans les unités de production et moins, dans l'espace et ses zones d'activités. Les acteurs externes impliqués dans l'espace n'ont rien à voir avec ces différentes valeurs comportementales. Ce qui constitue une mauvaise appréciation mettant les organisations de l'espace dans un système de gestion fermée. Les unités de l'espace se trouvent bien évidemment dans ce système fermé qui est un des systèmes de management des organisations. Toutefois, le contexte est tel que l'organisation se doit de s'ouvrir pour être en phase avec son environnement afin de saisir des opportunités et de minimiser, voire, de percevoir, et d'éliminer si possible, les menaces. C'est dans ce contexte que les réseaux peuvent avoir la latitude de s'étendre au-delà du territoire pour vanter l'image du territoire. Bien que l'espace constitue des réseaux en forme de filets et de toiles d'araignée qui compliquent la perception de l'espace et ceci, sans logique. Il urge de noter que ceux-ci doivent être mieux structurés pour mettre en valeur chaque corporation en fonction de ses softs-skills propres afin de permettre à l'espace spécialisé d'avoir une meilleure structuration en vue du développement durable.

Conclusion

Cette recherche a permis d'expliquer l'émergence des soft-skills et leur contribution au développement de l'espace spécialisé Dingue Ba. Le processus d'intégration des softs-skills au développement de l'espace a été bel et bien mis en évidence grâce au schéma de la figure n°3, intitulé schéma de contribution des softs-skills au développement de l'espace spécialisé. Plusieurs facteurs ont été retenus pour expliquer le développement de l'espace parmi lesquels,

l'on peut retenir la disponibilité d'emploi, la pérennité des activités, la pérennité de l'espace et la stratégie d'essaimage chez certains corps de métier tels que les marmitons et les forgerons. Ces derniers contrairement aux autres corps de métiers sont toujours dans la logique d'accompagner les apprentis en fin de période d'apprentissage pour évoluer ailleurs hors de l'espace. Cette pratique est très répandue chez ces derniers qui, en fin de compte, le trouvent comme l'un des meilleurs moyens de faire avancer les activités.

Cette mise en évidence de contribution des softs-skills au processus du développement de l'espace spécialisé constitue la contribution théorique de cette recherche. Les données collectées et traitées à l'aide de l'analyse de contenu, ont permis de parvenir à cette schématisation mettant en évidence les principaux facteurs qui expliquent la formation des compétences douces. Grâce aux circonstances sociales, occasionnant l'existence de l'informalité, des regroupements des métiers ont été formés par-ci, par-là. Et dans ce regroupement, des valeurs ont pu naître constituant aujourd'hui un atout qui justifie l'existence d'une économie locale fortuite qui nourrit plus des centaines, voire des milliers d'individus. Tout ceci est dû aux soft-skills qui s'expliquent par les valeurs-éthiques, la communauté de travail, la construction des liens, le socle social et la mutualité. Toutes celles-ci sont autant de valeurs qui ont pu voir le jour dans le cadre de cette étude expliquant le développement de l'espace spécialisé à travers les softs-skills, mais leur optimisation pose quelques soucis dus certainement à l'informalité des activités de l'espace Dingué Ba. Les softs-skills restent encore tacites et ne sont pas véritablement exprimés par les travailleurs et vendeurs de fer à première vue. Ils ont tendance à placer cette valeur en dernier ressort après les valeurs marchandes auxquelles ils ont une croyance très impressionnante. C'est pour ainsi dire que, les travailleurs et vendeurs de fer sont limités encore dans leur perception de ce qui pourrait fondamentalement être la ressource nécessaire à la pérennité de leur métier et de leur espace. Toutefois, les réactions au regard des softs-skills sont encore fermes chez les travailleurs et vendeurs de fer de l'espace spécialisé Dingué Ba, car ils y trouvent comme l'unique recours de garantie de leur image de marque et de leur notoriété. Cette façon de percevoir les softs-skills nécessite d'être réfléchi dans chaque corps de métiers de l'espace Dingué Ba et dans d'autres activités informelles, regroupées et isolées telles que la teinturerie

et la chaudronnerie qui sont autant des activités répandues dans le district de Bamako. La recherche future à travers les softs-skills sera focalisée sur leur cas.

Bibliographie

- Albandea, I., et Giret, J.-F. (2016). L'effet des softs-skills sur la rémunération des diplômés. CEREQ Net.doc No. 149.
- Barth, I., et Géniaux, I. (2010). Former les futurs managers à des compétences qui n'existent pas : les jeux de simulation de gestion comme vecteur d'apprentissage. *Management & Avenir*, 2010/6, n° 36.
- Bender, A., Dejoux, C., et Wechtler, H. (2009). Carrières nomades et compétences émotionnelles. *Revue Gestion des Ressources Humaines*, No. 73, p. 19-36.
- Bories-Azeau, I., Loubes, A., & Esteve, J.-M. (2008). Emergence d'une GRH territoriale et réseau inter firmes. 19ème Congrès de l'Association Francophone de GRH, Dakar, p.06.
- Brasseur, M., et Magnien, L. (2009). Quel est le rôle de l'apprentissage dans la diffusion des pratiques exemplaires. *Revue internationale de psycho sociologie*, No. 37(15), p. 327-355.
- Brown, Ph., Lauder, H., et Aston, D. (2011). *The Global Auction*, Oxford : Oxford University Press, p. 198.
- Callois, J.-M. (2006). Capital social et performance économique, un test économétrique sur l'espace rural français. *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n°2, pp. 227-243.
- Camagni, R. (2002, p.2). Compétitivité territoriale, milieux locaux et apprentissage collectif : une contreréflexion critique. *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n°4, pp. 553-578.
- Dehbi, S., et Angadé, K. (2019). Du positionnement épistémologique à la méthodologie de recherche : quelle démarche pour la recherche en science de gestion ? *Revue d'économie et de gestion ; N°20 août 2019, ISSN: 2458-6250*, p.07.
- Diagne, M., et Donne, V. (2021). Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ? Renouveler les approches pour refonder les pratiques. *Rapport du Réseau Emplois Compétences, France Stratégie, Avril 2021, 154 p.*

- Di Méo, G. (1998). Géographie sociale et territoire, Paris, Nathan, 1998.
- Di Méo G., 1994, « Patrimoine et territoire, une parenté conceptuelle », *Espaces et Sociétés*, n° 78, pp. 15-34.
- Dyer J.H., et Singh H., (1998). The relational view: cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, vol. 23, n° 4, p. 660-679.
- Freiling J., Gersh M. et Goeke C. (2008). On the path towards a competence-based theory of the firm. *Organization Studies*. Vol. 29, n° 8-9, 2008, p. 1143-1164.
- Giret, J.-F. (2015). Introduction : Pourquoi débattre des compétences non académiques ? *Formation Emploi*, no 130, p. 7-11.
- Granovetter, M. (2000). Le marché autrement. Paris, Desclée de Brouwer. *Revue Interventions économiques*, p 02-03.
- Guyonnet, C. (2021). Soft-skills, des compétences douces notions et perspectives, notions et enjeux.
- Heckman, J., Kautz, T. (2013). Fostering and measuring skills: Interventions that improve character and cognition », National Bureau of Economic Research, n° 19656.
- Heraud, J.A., & Kahn, R. (2012). L'apport de l'économie géographique et de l'économie de la connaissance à l'analyse des stratégies urbaines. Bureau d'économie théorique et appliquée et AMUP-ENSA/INSA. Strasbourg 28 novembre.
- Hudson, L. A., et Ozanne, J. L. (1988). Alternative ways of seeking knowledge in consumer research. *Journal of consumer research*, 14(4), 508-521.
- Lauriol, J., Perret, V., & Tannery, F. (2008). Stratégies, espaces et territoires. Une introduction sous un prisme géographique. *Revue française de gestion* – N° 184/2008, p.99-100.
- Lavie, D. (2006). The competitive advantage of interconnected firms: An extension of the resourcebased view. *Academy of Management Review*, vol. 31, n° 3, p. 638-658.
- Léa, S. (2004). Le territoire, un système socio-patrimonial décrypté par le modèle de l'Acteur en 4 Dimensions. Volume 10, numéro 1, novembre 2014. DOI : <https://doi.org/10.7202/1028442ar>.

- Mauléon, F., Hoarau, J., et Bouret, J., (2014). Le reflexe soft-skill. Les compétences des leaders de demain. Collection : stratégie et management. Edition Dunod.
- Minichiello, F. (2017). Compétences socio-émotionnelles : recherches et initiatives. Revue internationale d'éducation de Sèvres, 76, 12-15.
- Morlaix, S. (2015). « Les compétences sociales : Quels apports dans la compréhension paradigmatique », Connexions, n° 81, p. 25-41.
- Muir, C. (2004). Apprendre les softs-skills au travail : une interview avec Annalee Luhman. Business Communication Quarterly, vol. 67, non. 1, mars 2004, p. 95+. Gale Academic One File,. Consulté le 29 mars 2021.
- Neuman, L. W. (2007). « Social Research Methods », 6/E: Pearson Education India.
- Nimaga, A. (2019). Contribution des entreprises du secteur informel au développement des territoires, une approche GRH située dans la territorialité des travailleurs et vendeurs du fer du quartier Hippodrome à Bamako au Mali : cas l'espace spécialisé Dingé Ba du quartier Hippodrome de Bamako. Thèses de doctorat soutenue à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar au Sénégal.
- Ourrache, C., et Rabhi, D. (2022). Soft-skills et bien-être au travail : Essai d'un cadrage théorique. International Journal Of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics. Volume 3, Issue 2-1 (2022), pp.368-382. ISSN: 2658-8455
- Pecqueur, B. (2005), dans Calme, I., & Chabault, D. (2007). Les Pôles de Compétitivité : renouvellement ou continuité dans l'étude des systèmes territorialisés ? XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, p.09.
- Prévo, F., Brulhart, F. et Guieu, G. (2010). Perspectives fondées sur les ressources ». Proposition de synthèse. Revue française de gestion, 2010/5 n° 204 | pages 87.
- Pham, T. G. (2018). Les compétences spécifiques territoriales : lien invisible entre les entreprises, les actifs et le territoire. Thèse de doctorat de l'établissement université bourgogne Franche-Comté (France) ; préparée au CESAER / AgroSup-INRA Dijon. Thèse présentée et soutenue à Dijon, le 6 novembre 2018.
- Requier-Desjardins, D. (2020). Territoires – Identités – Patrimoine : une approche économique ? Revue Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie. Vol. 11, n°2 | Juillet 2020 En temps de crise, prendre le

- temps. DOI : 10.4000/developpementdurable.17448.
- Sharma, M. (2009). How important are soft skills from the recruiter's perspective ? The Icfai University Journal of Soft Skills, 3(2), 19–28.
- Silla, M. (2021). Quartier industriel et développement local : une approche GRH située dans les processus sociaux des travailleurs du fer du secteur informel de Rebeuss à Dakar. Thèse soutenue à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar au Sénégal.
- Teece D.J., (2007). Explicating dynamic capabilities : the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, vol. 28, p. 1319-1350.
- Thiberge, B. (2007). Introduction, in B. THIBERGE, La question des compétences sociales et relationnelles, points de vue de praticiens. Questions contemporaines, L'Harmattan, Paris, p. 9-16.
- Wernerfelt B., (1984). A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, vol. 5, p. 171-180.